

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PERSONALE DIRIGENZA P.T.A. 2021

AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA

C.I.A. 2021

In data 09/12/2021 con inizio alle ore 15.00 presso la Direzione Generale si sono incontrate le delegazioni trattanti nella composizione di seguito riportata per la sottoscrizione del C.I.A, relativo all'anno 2021.

Il Direttore Amministrativo Aziendale

Dr.  Vittorio SESTITO

Delegazione OO.SS.

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

FEDIR SANITA'

DIREL

DIRER

UNSCP

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il testo di C.I.A. che segue:

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE AREA FUNZIONI LOCALI

DIRIGENZA DEI RUOLI PTA

CONTRATTAZIONE

Capo I - Disposizioni generali

Art. 1 - Modello relazionale della contrattazione

Il presente contratto integrativo è stipulato ai sensi dell'art. 3, comma 4, lett. b) e comma 6, e degli artt. 7, 8 e 66 del CCNL di categoria 17-12-2020 (d'ora in avanti, CCNL) per realizzare il modello relazionale della contrattazione integrativa ed ai sensi degli artt. 40 e ss. del D.Lgs. 165/2001 ai fini della disciplina delle materie ivi elencate e delle modalità di utilizzo dei fondi contrattuali di cui agli artt. 90 e 91 del CCNL.

Gli incontri sindacali sono svolti da remoto o, a richiesta, in modalità mista.

Art. 2 - Durata

Ai sensi dell'art. 8, comma 1, CCNL 2016/2018, il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 66.

La definizione dei criteri di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse del Fondo di cui agli artt. 90 e 91 CCNL è negoziata con cadenza annuale.

Ai sensi dell'art. 8, comma 7, CCNL, il contratto collettivo integrativo conserva efficacia fino alla stipulazione dei successivi.

Art. 3 - Altri modelli relazionali: rinvio

Le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 3, comma 4, CCNL, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali, oltre alla contrattazione integrativa, si realizzano anche nei modelli relazionali di partecipazione, articolati in informazione, confronto, organismi paritetici di partecipazione.

Capo II – Relazioni sindacali

Art. 4

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche dell'Area e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, ai segretari o ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni dell'Area a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni dell'Area si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto; il confronto può essere anche regionale per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, secondo le previsioni dell'art. 65, della distinta Sezione dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali;
- organismi paritetici di partecipazione.

La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti.

La contrattazione integrativa è sostituita da confronto nell'ipotesi di cui all'art. 45, comma 4 del CCNL 2016/2018 Funzioni Locali.

È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d. lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.

L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

Le clausole del presente titolo, nonché quelle previste, rispettivamente, nel Titolo II della Sezione II, nel Titolo II della Sezione III e nel Titolo II della Sezione IV sostituiscono integralmente, per il personale destinatario del presente CCNL, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL di provenienza, le quali sono pertanto disapplicate.

Art. 5 – Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.



Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 44 e 45, 64 e 66, 98 e 99, del CCNL 2016/2018, prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del d. lgs. n. 165/2001.

I soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2, del CCNL 2016/2018 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, nonché, nelle amministrazioni ove non è istituito l'Organismo paritetico per l'innovazione i dati generali sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate ed inoltre, i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'art. 29.

Art. 6 - Confronto

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Sono oggetto di confronto le materie indicate agli artt. 44, 64 e 98, nelle distinte sezioni del CCNL 2016/2018.

Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, ad un unico livello presso ciascuna amministrazione, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, e la delegazione di parte datoriale.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;

b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale ai sensi dell'art. 42, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del d. lgs. n. 165/2001;

c) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

3. La disciplina di cui al comma 2 lett. b) trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie del personale destinatario del CCNL, ai sensi dell'art. 42, comma 9, del d.lgs. n. 165 del 2001.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti. Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui al comma 2 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate dagli artt. 45, 66 e 99, nelle distinte sezioni del presente CCNL.

Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 45, 66 e 99 indicate nelle tre distinte sezioni del CCNL 2016/2018. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett a), ed all'art. 66, comma 1, lett. a) sono negoziate con cadenza annuale.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 comma 2 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL.

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle distinte sezioni del CCNL 2016/2018 ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a

tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica

Art. 9 - Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 10 - Diritto di assemblea

1. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.

2. Il personale destinatario del CCNL 2016/2018 ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro-capite previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.

Capo III - Criteri di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 90 e 91 CCNL

Art 11 - Principi generali

L'Amministrazione si impegna a costituire i fondi entro il mese di febbraio di ciascun anno di competenza ed a trasmetterli tempestivamente alle rappresentanze sindacali rappresentative perché ne possano prendere piena conoscenza. Entro il mese di febbraio dell'anno successivo l'azienda si impegna, conformemente a quanto previsto dall'art 4 commi 2 e 3 CCNL 2016/2018 a trasmettere i dati analitici della spesa registrata per le singole voci gravanti sui fondi e l'entità dei residui.

Con deliberazione n°193 del 29.04.2021 si è provveduto alla rideterminazione dei fondi ex artt.8,9 e 10 del CCNL Dirigenza SPTA del 06.05.2010 per gli anni 2018, 2019 e 2020 e determinazione dei fondi provvisori ex artt. 90 e 91 del CCNL del personale dell'Area delle Funzioni Locali – Sezione dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali, del 17.12.2020 per l'anno 2021.

Art. 12 - Criteri di riparto del fondo retribuzione di posizione di cui all'art. 90 CCNL

Ai sensi dell'art. 90, comma 8, CCNL, le risorse del Fondo retribuzione di posizione sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- a) retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile secondo la disciplina di cui all'art. 89 CCNL;
- b) indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
- c) eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma all'art. 90, comma 4, lett. b), CCNL a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;
- d) eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi delle vigenti norme contrattuali.

Gli importi della retribuzione di posizione parte fissa e dell'indennità per incarico di struttura complessa sono stabiliti dagli art 89 comma 3 e art 93 del CCNL di riferimento; la relativa corresponsione deve in ogni caso essere garantita ai Dirigenti PTA aventi diritto nella misura e secondo termini e modalità previsti dal vigente CCNL.

La retribuzione di posizione parte variabile è attribuita ai Dirigenti PTA in relazione alla graduazione dell'incarico ricoperto effettuata prima dell'assegnazione degli incarichi con le modalità di cui all'art. 89 comma 9 del CCNL.

Le parti si danno quindi reciprocamente atto che la graduazione delle funzioni è materia rimessa al confronto tra Azienda ed Organizzazioni Sindacali ai sensi degli artt. 5, comma 3, e 64, comma 1, lett. a), CCNL.

A tale fine, l'AO fornisce – nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art 4 comma 3 del CCNL - ai Soggetti Sindacali legittimati, secondo le modalità previste dall'art. 5, comma 2, CCNL, tutti gli elementi conoscitivi inerenti ai criteri e parametri sulla cui base effettuare la graduazione, ed in particolare relativi a:

- a) tipologia di incarico da conferire, nel rispetto di quanto previsto dal capo II di cui al Titolo III sul "Sistema degli incarichi dirigenziali" e in particolare dall'art. 70 (Tipologie di incarico), comma 1, del CCNL;
- b) complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti ove previsti;
- c) grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
- d) affidamento e gestione di budget;
- e) consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
- f) importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
- g) svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
- h) grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
- i) utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda;
- j) affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda;
- k) produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Azienda;

l) rilevanza degli incarichi di direzione di struttura complessa interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;

m) ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;

n) valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri;

o) per gli incarichi professionali, afferenza della posizione professionale al dipartimento o alla struttura complessa.

Gli importi del trattamento economico previsti da specifiche disposizione di legge o inerenti ad assegni personali sono stabiliti dalle rispettive norme costitutive.

Le parti convengono di definire annualmente le modalità di utilizzo della quota di risorse del Fondo di cui al presente articolo non destinata a voci retributive pluriennali.

Le parti convengono che le risorse del fondo devono essere integralmente utilizzate ogni anno per remunerare la retribuzione di posizione, l'indennità di struttura complessa e gli eventuali assegni ad personam previsti dalla contrattazione nazionale senza che si determinino residui stabili per la mancata tempestiva assegnazione della titolarità o della supplenza – nei casi previsti – degli incarichi contemplati dall'atto aziendale, come previsto all'art. 31 del Regolamento per l'affidamento, la valutazione, la revoca e la graduazione degli incarichi del personale della Dirigenza PTA.

Art. 13 - Modalità di utilizzo del fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori di cui all'art. 91 CCNL

Ai sensi dell'art. 91, comma 8, CCNL, le risorse del Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

a) retribuzione di risultato secondo la disciplina di cui all'art. 30 CCNL, ivi comprese le integrazioni di tale retribuzione previste ai sensi dell'art. 92, comma 6, CCNL;

b) eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge, di natura premiale o indennitaria;

c) welfare integrativo secondo la disciplina di cui all'art. 32 CCNL;

d) indennità per sostituzioni ed interim di cui all'art. 73 CCNL;

e) indennità di cui agli artt. 94 e 95 CCNL.

Le parti convengono di definire annualmente le modalità di utilizzo della quota di risorse del Fondo di cui al presente articolo non destinata a voci retributive già preventivamente fissate dal CCNL.

Capo IV - Criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cui all'art. 30 (Differenziazione della retribuzione di risultato)

Art. 14 - Criteri di riparto del fondo di cui all'art. 91 CCNL

La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai Dirigenti PTA a seguito del raggiungimento dei risultati relativi agli obiettivi stabiliti annualmente nell'ambito della programmazione aziendale.

Ai sensi dell'art. 30, comma 2, CCNL, ai Dirigenti PTA che conseguono le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Ai fini dell'applicazione di quanto disposto al comma 2, si applica il seguente algoritmo:

A	B	C	D
1	Fondo disponibile (al netto degli altri utilizzi)	€ 66.000,00	dato esemplificativo
2	dirigenti in servizio	25	dato esemplificativo
3	valore medio pro-capite	€ 2.640,00	= C1/C2
4	percentuale incremento	30	valore stabilito nel comma 2
5	incremento	€ 792	= C3*C4/100
6	importo retribuzione maggiorata del 30%	€ 3.432	= C3+C5
7	numero dirigenti per quota maggiorata	3	dato esemplificativo
8	quota fondo destinata a differenziazione	€ 10.296	= C6*C7
9	quota fondo disponibile per altri dirigenti	€ 55.704	= C1-C8
10	dirigenti destinatari di quota ordinaria	22	= C2-C7
11	quota per altri dirigenti	€ 2532	= C9/C10

Le parti convengono che conseguono le valutazioni più elevate i dirigenti con performance – secondo il sistema di valutazione vigente in azienda per l'anno di riferimento - pari al 100%.

Le valutazioni superiori al 95% sono parificate a quelle al 100%. Le performance con valutazioni fino al 49% non consentono l'accesso alla retribuzione di **risultato**. Nel caso di numero di dirigenti superiore al numero prefissato per l'accesso alla quota di risultato maggiorata sarà operata la selezione rispetto ai migliori punteggi relativi alla performance individuale (100%).

I residui resisi disponibili per le valutazioni inferiori al 95% saranno attribuiti in via prioritaria ai dirigenti eccedenti il numero prefissato per la maggiorazione ed in subordine in quota parte rispetto alla valutazione di ciascuno ai dirigenti con valutazioni fra il 70% ed il 94%.

In considerazione delle caratteristiche specifiche della dirigenza dei ruoli PTA e dell'abolizione per la stessa dell'orario di lavoro (art. 13 CCNL AREA FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2016-2018) le parti convengono che la corresponsione della retribuzione di risultato è svincolata dalla prestazione di qualsiasi orario aggiuntivo essendo riferibile esclusivamente all'assegnazione degli obiettivi prestazionali.

In ossequio a quanto previsto dalla circolare del DFP n°8/2010 non possono essere previste decurtazioni sul risultato legate all'assenza per i primi 10 gg di malattia né riproporzionamenti della retribuzione di risultato per assenze non superiori ai 120 gg.





Occorre precisare che con deliberazione n°566 del 03.12.2021 si è proceduto all'aggiornamento del Regolamento Sistema di misurazione e valutazione performance i cui criteri saranno applicati per l'anno 2022, mentre per l'anno 2021, i criteri di ripartizione e le modalità restano confermati quelli riportati nel CIA Area Dirigenza Professionale Tecnica Amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale dell'anno 2020 sottoscritto in data 16.09.2020.

Gli istituti riportati nel seguente Capo V saranno oggetto di valutazione da parte della Direzione Strategica tenuto conto dell'impatto economico-finanziario sul bilancio dell'anno di competenza.

Capo V - Criteri di attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 15 - Ambito di applicazione

Per l'attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge non finanziati con oneri a carico dei fondi contrattuali, si applicano le disposizioni di cui al presente Capo.

Art. 16 - Incentivi per risparmi di gestione

I Dirigenti PTA responsabili delle articolazioni aziendali possono definire obiettivi di risparmio di gestione ai sensi dell'art. 43, comma 5, L. 449-1997 da conseguire in ciascun esercizio ed accantonano, nel corso della gestione, una quota delle previsioni iniziali delle spese non obbligatorie.

Il risparmio di gestione realizzato, certificato dal Collegio Sindacale, viene destinato per il 50% ad incrementare la retribuzione di risultato dei Dirigenti PTA assegnati alle stesse articolazioni.

Art. 17 - Incentivi per piani di razionalizzazione della spesa

In attuazione di quanto disposto dall'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. 98/2011, conv. in L. 111/2011, i Dirigenti PTA responsabili delle articolazioni aziendali possono attuare processi gestionali avanzati finalizzati alla razionalizzazione e riqualificazione della spesa, al riordino e alla ristrutturazione amministrativa, alla semplificazione e digitalizzazione delle attività, fissando i correlati obiettivi di contenimento della spesa.

Le economie di spesa effettivamente realizzate, certificate dal Collegio Sindacale, sono destinate annualmente per il 50% ad incrementare la retribuzione di risultato dei Dirigenti PTA assegnati alle stesse articolazioni.

Art. 18 - Attività non connesse all'incarico

Gli incarichi aggiuntivi comunque denominati, vale a dire le attività svolte per conto dell'Azienda e non strettamente connesse all'incarico conferito danno luogo all'attribuzione del relativo compenso con oneri a carico del bilancio aziendale, determinato con riferimento ad analoghe attività. In carenza di dati disponibili si applica la previsione del successivo art. 23, con l'attribuzione di € 600,00 lordi mensili.

Art. 19 - Compensi per attività di consulenza tecnica di parte

Per le attività di consulenza tecnica di parte svolta da Dirigenti PTA per conto dell'AO spetta un compenso commisurato al 50% dell'importo previsto per la specifica fattispecie dal tariffario dell'Ordine professionale cui è riconducibile l'attività oggetto di consulenza.

Qualora l'attività di consulenza tecnica sia resa da dipendenti dell'AO a favore di terzi, la UOC GEF potrà svolgere le funzioni di supporto, previo versamento da parte dell'interessato degli oneri connessi all'intervento richiesto (emissione della fattura, gestione contabile e fiscale della pratica), determinati forfettariamente in € 100,00 per intervento. L'importo incassato viene attribuito per il 95% al Dirigente PTA incaricato del procedimento e per il 5% viene trattenuto dall'AO a copertura degli oneri generali.

Art. 20 - Compensi per attività professionali e di consulenza in Convenzione con l'AO

Sono previste attività professionali o di consulenza tecnica resa da Dirigenti PTA a favore di terzi in forza di una Convenzione con l'Ente, a seguito di autorizzazione del Direttore Generale e previa verifica del conflitto di interesse. Le attività dovranno essere eseguite compatibilmente con le attività di servizio richieste al Dirigente PTA in ragione del suo incarico.

La retribuzione sarà pari al 95% dell'importo incassato dall'Ente in favore del Dirigente PTA incaricato del procedimento ed il restante 5% viene trattenuto dall' AO a copertura degli oneri generali. Nel caso in cui l'attività prevedesse l'utilizzo di strumenti o attrezzature di proprietà dell'Ente la retribuzione al Dirigente PTA sarà pari al 90% e la restante parte sarà trattenuta dall' AO.

Art. 21 - Compensi per attività di recupero di spese legali di cui all'art. 9, comma 3, D.L. 90-2014, conv. in L. 114-2014

Nelle ipotesi di cui all'art. 9, comma 3, D.L. 90-2014, conv. in L. 114-2014, in assenza di adempimento spontaneo delle controparti, le competenti strutture aziendali possono procedere ad attività finalizzate alla soddisfazione del credito in via amministrativa.

Per ognuno dei crediti recuperati, ai Dirigenti PTA responsabili dei relativi procedimenti di recupero viene riconosciuto un compenso commisurato ai risparmi realizzati, corrispondenti agli oneri per procedimenti esecutivi non azionati, ridotti della metà.

A tal fine, preliminarmente l'Ufficio Legale determina, in base ad una congrua stima, l'importo degli oneri presumibilmente da sostenere per il recupero del credito in via giudiziaria.

Art. 22 - Compensi per attività nell'ambito del POR 2021-2027

I Dirigenti PTA possono essere impegnati in attività relative a progetti nell'ambito dei Finanziamenti

Europei indiretti (ad es., Programma Operativo –Obiettivi di piano.....).

Nel caso in cui tali attività esulino dai compiti istituzionali e siano svolte al di fuori dell'impegno di servizio, al Dirigente PTA spetta un compenso commisurato alle ore di impegno nel progetto, considerando la retribuzione oraria lorda contrattuale.

Sia per i progetti relativi a Finanziamento indiretto che per quelli relativi a finanziamento diretto, i compensi di cui al comma precedente sono attribuiti a valere sulle risorse rendicontate e finanziate ai sensi dell'art. 22 del DPR 22-2018.

Capo VI - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo

Art. 23- Definizione dei criteri di welfare integrativo

Le parti prendono atto che l'art. 32 CCNL, come richiamato dall'art. 66, comma 1, lett. d), include tra le materie oggetto di contrattazione integrativa, la definizione di criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo individuando le tipologie di benefici e le complessive risorse (che vengono fissate nella misura del 5% delle risorse di cui al fondo art 91 CCNL) ad essi destinate, utilizzando le disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, quota parte delle risorse del Fondo di cui all'art. 91.

Possono essere oggetto di tali benefici:



- iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- prestiti a favore di dipendenti che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

Le parti si riservano di individuare anche altri tipi di intervento, in ambiti che si caratterizzano per la particolare rilevanza sociale e morale dei fenomeni da disciplinare.

Le parti, considerata la complessità di definire compiutamente ognuno di tali ambiti operativi, convengono che ognuno di essi sarà oggetto di specifica negoziazione in apposita sessione di lavori.

Ognuna delle parti potrà assumere l'iniziativa di proporre la relativa piattaforma di disciplina della materia.

Qualora l'iniziativa sia di parte sindacale, dovrà già essere stata raggiunta l'intesa su un unico testo da presentare ed esaminare nel corso della sessione negoziale.

Capo VII - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi

Art. 24 - Sviluppo delle innovazioni

L'AO favorisce lo sviluppo delle innovazioni nell'ambito delle misure volte alla razionalizzazione ed all'evoluzione dei processi amministrativi ed alla realizzazione degli obiettivi di carattere prioritario e di rilievo nazionale di cui all'art. 1, commi 34 e 34bis, L. 662/1996.

Ai fini dell'espletamento delle funzioni operative dirette e di supporto alla realizzazione degli obiettivi del comma precedente, l'Azienda Ospedaliera destina il 10% dell'ammontare dei relativi finanziamenti ad accantonamenti vincolati alla remunerazione dei Dirigenti PTA impegnati nelle funzioni operative dirette e di supporto alla realizzazione degli obiettivi del comma precedente ai sensi di quanto disposto dall'art. 12 del CCNL 6-05 2010.

Art. 25 - Il lavoro agile

Le parti convengono di ritenere il lavoro agile fondamentale strumento di innovazione dell'organizzazione dei servizi avente riflessi sulla qualità delle prestazioni individuali ed in team e sulla professionalità dei Dirigenti PTA.

Il lavoro agile è inteso quale modalità di esecuzione della prestazione dirigenziale anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il Dirigente PTA definisce il proprio impegno di lavoro conformemente a quanto previsto dall'art. 13 CCNL, concordando – in ossequio alla risoluzione del Parlamento Europeo P9_TA-PROV (2021)0021 sul diritto alla disconnessione - con l'Amministrazione i tempi di disconnessione dai contatti lavorativi.

In caso di rinuncia – anche al di fuori della modalità in lavoro agile - ai tempi di disconnessione nella fascia oraria 18 – 21 dei giorni feriali e nella fascia oraria mattutina (8- 12) e/o pomeridiana (16-20) dei giorni prefestivi e festivi, al Dirigente PTA è dovuta una indennità giornaliera pari ad € 25,00. La rinuncia acquista efficacia esclusivamente a seguito di notifica all'AO, decorre dalla data della medesima e può essere revocata nelle stesse forme in qualsiasi momento.



Nel periodo di connessione al di fuori dell'impegno di lavoro, il Dirigente PTA assicura la raggiungibilità continua al fine di rispondere alle necessità del Management e provvedere a pianificare gli interventi richiesti.

Lo stanziamento annuale delle risorse destinate al finanziamento dei compensi previsti dal presente articolo è a carico del fondo di cui all'art 91 CCNL nei limiti delle compatibilità economiche dello stesso. Le parti, in contrattazione, procederanno a verificare il costo complessivo e la sua compatibilità con il numero dei dirigenti PTA che hanno comunicato la loro rinuncia alla disconnessione prevedendo ove occorra la rotazione degli stessi.

Art. 26 - Strumentazione e dispositivi IT

L'AO deve assicurare ai Dirigenti PTA la strumentazione e i dispositivi IT, per permettere lo svolgimento della propria attività professionale ed istituzionale, anche in modalità di "lavoro agile", e garantire i mezzi per la pronta reperibilità e la possibilità di intervenire anche da remoto.

Nello specifico ogni Dirigente PTA, in maniera commisurata ai propri compiti istituzionali, dovrà essere dotato dei dispositivi minimi quali: smartphone, tablet, pc portatile, connettività fonia e dati, eventuali strumenti sw in cloud (Archiviazione, Office, teleconferenza, etc.).

L'AO deve inoltre assicurare la fornitura di specifica strumentazione tecnica o di misura indispensabile per l'erogazione delle prestazioni istituzionali, debitamente richieste dal Dirigente PTA.

Art. 27 - Organismo Paritetico in materia di innovazioni

Le parti convengono che ogni processo innovativo che l'AO intende programmare sia oggetto di preventiva specifica analisi illustrativa degli effetti che lo stesso produce sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei Dirigenti PTA potenzialmente coinvolti nella relativa attuazione.

Per l'espletamento di tale funzione deve essere costituito lo specifico Organismo Paritetico di cui all'art. 6 CCNL, i cui lavori sono portati all'attenzione dei Soggetti sindacali legittimati alla contrattazione integrativa aziendale al fine di acquisirne il relativo parere.

L'Organismo Paritetico per l'Innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
- d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento, ad iniziativa di ognuno dei componenti.

All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali del personale ed i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'art. 29 CCNL.

Capo VIII - Contingenti di personale esonerato dallo sciopero

Art. 28 - Contingenti di personale

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della L. 146-1990 e dell'art. 3 CCNL 25-09-2001 ex AREA III, sono individuati i seguenti contingenti di Dirigenti PTA esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili:

- igiene e sanità pubblica: referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti; controllo per la prevenzione dei rischi ambientali: n. 1 Dirigente SPSAL;
- distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici: attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici necessari per l'espletamento delle prestazioni istituzionali e per la vigilanza su sicurezza e salute nei luoghi di lavoro: n. 1 Dirigente UOC Tecnico-Manutentiva, n. 1 Dirigente UOC CED, n. 1 Dirigente SPP;
- attività connesse alla fornitura di servizi essenziali di supporto per la gestione ed erogazione dei servizi quali Guardiania e portierato, interventi di pulizia e sanificazione (anche extra orario contrattuale dovuti a ragioni di urgenza), trasporto tamponi e prelievi, nonché gestione degli stessi servizi sanitari resi da terzi quali ad esempio: ADI, Ventiloterapia, 118 STI: n. 1 dirigente UOC Provveditorato ed Economato;
- erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento: attività dei servizi coinvolti nei procedimenti di erogazione degli emolumenti retributivi e dei versamenti previdenziali, erariali e conto terzi: n. 1 Dirigente UOC GRU, n. 1 Dirigente UOC GEF, n. 1 Dirigente UOC CED;
- servizi gestionali generali afferenti ed a supporto del funzionamento della Direzione aziendale: n. 1 Dirigente SIA.

I Dirigenti PTA individuati nel comma precedente assicurano la propria operatività, anche in modalità remota, in base al normale espletamento dell'orario di lavoro, assicurando le attività gestionali o professionali competenza delle strutture di afferenza in ragione dell'incarico ricoperto.

A prescindere dal caso di sciopero, i contingenti di cui al presente articolo devono ritenersi riferiti anche alle attività svolte nei giorni festivi.

Capo IX - Criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

Art. 29 - Misura del differenziale ex art. 31 CCNL e relative risorse

Il differenziale di cui al combinato disposto dell'art. 31, comma 2 ed art. 71, comma 8 CCNL da applicare alla scadenza naturale dell'incarico anticipatamente revocato è definito nella percentuale del 100%.

I relativi oneri gravano sul fondo di cui all'art. 90 CCNL.

Capo X - Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati

Art. 30 - Profili regolamentari

Ai Dirigenti Avvocati assegnati all'Avvocatura vengono corrisposti, come di seguito disciplinato, i compensi professionali, nel rispetto e delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D.L. n. 90/2014, come convertito con modificazioni nella L. 114/2014 e delle disposizioni contrattuali previste dai precedenti CCNL della preesistente Area III, in conformità a quanto previsto dall'art. 23 della Legge 23 dicembre 2012 n. 247.

I compensi vengono corrisposti nei seguenti casi:

- a) provvedimenti favorevoli all'Ente, anche non definitivi, con liquidazione giudiziale dei compensi e delle spese di giudizio a carico della controparte soccombente;

b) provvedimenti favorevoli all'Ente, anche non definitivi, con compensazione dei compensi e delle spese di giudizio;

Per "provvedimenti favorevoli all'Ente" si intendono tutti i provvedimenti giudiziari, comunque denominati (sentenze, ordinanze, decreti, lodi) nonché i verbali di conciliazione, di transazione ed atti simili nei quali:

a. sono accolte le domande dell'Ente parte attrice/ricorrente o sono accolte le eccezioni e le deduzioni difensive dell'Ente parte convenuta, venendo in tal modo conseguito il risultato voluto in relazione allo stato della vertenza;

b. per gli atti conciliativi o transattivi, quando l'importo corrisposto alla controparte sia inferiore alla metà di quanto richiesto ovvero, nel caso in cui l'Azienda abbia ricevuto almeno l'ottanta per cento di quanto richiesto e l'importo sia ritenuto congruo dal dirigente competente;

c. sono da considerarsi favorevoli i provvedimenti giudiziari che, pronunciando o meno nel merito della controversia, definiscono la causa con esito favorevole per l'Amministrazione, anche per irricevibilità, improcedibilità, inammissibilità, estinzione del giudizio, perenzione, difetto di legittimazione ad agire, carenza di interesse, cessazione della materia del contendere, difetto di giurisdizione ed altre formule analoghe.

Ai fini del presente articolo, le ordinanze del Giudice ordinario o amministrativo, che definiscono giudizi cautelari o fasi cautelari del giudizio in senso favorevole all'ente, sono equiparate alle sentenze favorevoli e costituiscono titolo al compenso professionale.

I compensi professionali, nel caso di pronuncia che li ponga in tutto o in parte a carico della controparte soccombente, sono corrisposti in favore dei Dirigenti Avvocati dell'Azienda in misura pari all'importo liquidato dall'Autorità Giudiziaria, previo recupero in danno della parte soccombente. A tal fine, l'Avvocatura pone in essere tutte le azioni necessarie per il recupero coattivo.

Sono corrisposti, altresì, ai Dirigenti Avvocati i compensi riconosciuti e versati spontaneamente dalle controparti nel caso di rinuncia e/o abbandono dei giudizi promossi e/o pendenti.

Nei casi di compensazione integrale dei compensi e delle spese pronunciata da sentenza favorevole all'Azienda sono corrisposti a favore dei Dirigenti Avvocati i compensi corrispondenti ai parametri forensi vigenti (DM 10 marzo 2014 n. 55 e ss.mm.ii.) nelle misure corrispondenti ai minimi ordinistici e da porsi a carico del bilancio aziendale.

In caso di affidamento di incarico professionale congiuntamente ad avvocato del libero foro, sarà riconosciuto all'avvocato dirigente un compenso in proporzione all'attività prestata.

I compensi professionali di cui ai commi precedenti possono essere corrisposti in modo da attribuire a ciascun avvocato una somma non superiore al trattamento economico annuo complessivo in godimento da parte di ciascun Dirigente Avvocato, calcolato al lordo delle ritenute previdenziali, assicurative e delle imposte tributarie (IRPEF – IRAP).

Tutti i compensi professionali sono ripartiti nel seguente modo:

- 5% a favore dell'Azienda a copertura forfettaria delle spese generali così come previsto dall'art. 64 del CCNL quadriennio normativo 1994/1997 per l'Area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale;

- 95% ai Dirigenti Avvocati assegnati all'Avvocatura ed iscritti nell'Elenco Speciale, in misura proporzionata al periodo di servizio da ciascuno prestato nel corso della controversia. Deve essere particolarmente riconosciuto l'apporto individuale e diretto. Pertanto all'avvocato che ha assunto il patrocinio va

riconosciuto il 50% dei compensi mentre la restante parte è riconosciuta in pari misura ai restanti dirigenti avvocati dell'Ente.

Capo XI - Criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato

Art. 31 - Integrazione della retribuzione di risultato

Nel caso di conferimento di incarico di sostituzione ai sensi dell'art. 73 commi 1,2,3 e 4 si dà luogo al riconoscimento delle indennità di cui al comma 7 della norma nonché ad una quota aggiuntiva di risultato pari a quella già prevista per l'incarico rivestito dal sostituito o rimasto vacante.

Nel caso di conferimento della sostituzione ai sensi del comma 5 si dà luogo alla corresponsione dell'intero trattamento economico accessorio già previsto per l'incarico rivestito dal sostituito.

Nel caso di conferimento di interim ai sensi del comma 8 si dà luogo al riconoscimento della quota di risultato dovuta anche per l'incarico assunto ad interim.

Capo XII - Criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professionale intramuraria dei dirigenti sanitari

Art. 32 - Proventi ALPI

Una quota degli introiti ALPI è destinata alla costituzione di un fondo di perequazione per incentivare l'attività di collaborazione svolta dalla dirigenza dei ruoli PTA. L'entità del fondo deve poter garantire alla dirigenza PTA importi individuali non inferiori a quelli percepiti dai dirigenti sanitari che, per la specifica disciplina di afferenza e/o per la tipologia di incarico ricoperto, hanno limitate possibilità di svolgere l'ALPI. Ai fini della valorizzazione, le parti stabiliscono di riservare il 70% delle risorse del fondo all'attività di supporto svolta dai Dirigenti che si occupano più direttamente dell'organizzazione della libera professione intramoenia (prenotazione delle prestazioni, contabilizzazione ed erogazione dei proventi, allestimento dei locali, predisposizione e gestione di atti, regolamenti e convenzioni, monitoraggi e controlli, ecc.), destinando agli altri dirigenti PTA il restante 30%. Essendo stato abolito dall'art. 13 CCNL 17/12/2020 per la dirigenza PTA l'orario di lavoro, il riconoscimento degli incentivi non può essere effettuato sulla base di un computo di ore prestate per la specifica attività di supporto ma esclusivamente con riferimento alle funzioni svolte.

Capo XIII - Pronta disponibilità

Art. 33 - Conferma indennità di pronta disponibilità

Le parti confermano l'importo di € 20,66 per ogni turno di dodici ore di pronta disponibilità, secondo le modalità stabilite dall'art. 92, comma 6, CCNL.

Le parti convengono che la materia potrà essere oggetto di specifica ulteriore negoziazione in caso di significative modificazioni del quadro aziendale di riferimento.

Le articolazioni interessate alla pronta disponibilità sono le stesse individuate in relazione ai contingenti di personale esonerato dallo sciopero.

Capo XIV - Disposizioni particolari

Art. 34 - Formazione, aggiornamento professionale, banca dati

L'Amministrazione assicura la formazione continua e l'aggiornamento dei Dirigenti PTA al fine del conseguimento dei crediti professionali previsti dalla norma vigente e comunque finalizzati a garantire

l'aggiornamento continuo dei propri dipendenti negli ambiti di specifica competenza professionale. Tale attività di aggiornamento è assicurata mediante la partecipazione a Corsi di formazione, Corsi di addestramento, Master, Seminari e Convegni.

L'Amministrazione provvede a predisporre specifici programmi formativi annuali, e qualora non abbia provveduto ad assicurare direttamente adeguata formazione, la stessa provvede al rimborso ai Dirigenti delle spese sostenute per la partecipazione a corsi, seminari e convegni accreditati, a seguito di autorizzazione dell'Amministrazione e previa presentazione delle ricevute di versamento secondo regolamento aziendale.

Resta in capo all'Amministrazione fornire ai Dirigenti PTA una completa banca dati normativa aggiornata (cartacea o digitale), e gli eventuali strumenti accessori, al fine di garantire la visione completa del quadro normativo specifico relativamente ai compiti e agli incarichi conferiti ai Dirigenti PTA.

Art. 35 - Orario di lavoro

1. Il dirigente, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali ed il segretario, assicurano la propria presenza giornaliera in servizio ed adeguano la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.

Art. 36 - Iscrizione ad albi ed ordini professionali

Nel caso in cui le attività istituzionali svolte dai Dirigenti PTA richiedano specifica iscrizione ad albi e ordini professionali, l'onere dell'iscrizione all'Albo, ove richiesta, compete all'Amministrazione che provvederà al rimborso al dipendente che ha sostenuto la spesa, previa presentazione della ricevuta di versamento.

Art. 37 - Ottenimento e Mantenimento di Certificazioni

Nel caso in cui le attività istituzionali svolte dai Dirigenti PTA richiedano specifiche Certificazioni, sotto accreditamento, della persona, dei servizi e dei sistemi di gestione, in relazione alla normativa specifica, tutti gli oneri per garantire l'ottenimento e il mantenimento di dette Certificazioni sono di competenza dell'Amministrazione che provvederà direttamente al versamento delle somme spettanti.

Art. 38 - Copertura assicurativa professionale

L'Amministrazione stipula polizze assicurative per la copertura dei rischi di natura professionale - Colpa lieve - a favore delle funzioni svolte istituzionalmente dai Dirigenti PTA. Qualora l'Amministrazione non abbia provveduto ad assicurare direttamente adeguata copertura assicurativa, la stessa provvederà al rimborso al Dirigente del premio della polizza attivata individualmente, previa presentazione della ricevuta di versamento.

Art. 39 - Patrocinio legale

1. L'Azienda e Ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli dei consulenti tecnici, fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.

2. Qualora il dirigente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Azienda o

Ente o a supporto dello stesso, vi deve essere il previo comune gradimento dell'Azienda o Ente e i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'Azienda o l'Ente procedono al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dirigente, prosciolto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice, secondo le previsioni dell'art. 31 del D. Lgs. 174/2016. Resta comunque ferma la possibilità per il dirigente di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche senza il previo comune gradimento dell'Azienda o Ente. In tale ultimo caso, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.

I costi sostenuti dall'Azienda in applicazione dei commi 1 e 2, con riferimento alla responsabilità civile, sono coperti dalla polizza assicurativa o dalle altre analoghe misure di cui all'art. 83.

4. L'azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'Azienda o Ente per la sua difesa.

Art. 40 - Copertura assicurativa per la responsabilità civile

1. Le Aziende o Enti garantiscono, con oneri a proprio carico, sulla base di quanto disposto dalle disposizioni di legge o da quelle dei precedenti CCNL regolanti la materia, una adeguata copertura assicurativa o altre analoghe misure per la responsabilità civile di tutti i dirigenti della presente Sezione, ivi comprese le spese di assistenza tecnica e legale ai sensi dell'art. 82 per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

2. Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa di cui al comma 1.

3. Le Aziende ed Enti rendono note ai dirigenti, con completezza e tempestività, tutte le informazioni relative alla copertura assicurativa e alle altre analoghe misure previste dal comma 1.

4. Ai fini della stipula, le Aziende o Enti possono anche associarsi in convenzione, ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 41 – Buoni pasto elettronici

Ai dirigenti PTA spettano, su richiesta, buoni pasto elettronici per 5 giorni/settimana qualora la presenza in ufficio si protragga per almeno 7 ore giornaliere e previa effettuazione della pausa pranzo.

Art. 42 – Impegno di servizio dei dirigenti PTA

Ai sensi dell'art 13 CCNL 17-12-2020, la presenza in ufficio dei dirigenti che non sono in smart working, viene certificata dal Dirigente PTA mediante idonea timbratura in occasione dell'entrata e dell'uscita dal lavoro.

In base ad essa va calcolato il diritto al buono pasto elettronico di cui all'articolo precedente.

U.O.C. PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO

Direttore: Dott.ssa Filomena PANNO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AI SENSI DELLA CIRCOLARE N°25 DEL 19.07.2012, ART. 40, COMMA 3-SEXIES DECRETO LEGISLATIVO N° 165/2001.

A seguito delle trattative intervenute tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale si è addivenuti, in data 09.12.2021 alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo integrativo del personale Area Dirigenza P.T.A. dell'Azienda Ospedaliera di Cosenza riguardante consistenza, congruità e destinazione dei fondi aziendali per la contrattazione integrativa per il 2021.

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare n°25 del 19.07.2012 ha predisposto, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n°165/2001, gli schemi standard di relazione tecnico finanziaria e relazione illustrativa da allegare ai contratti integrativi che devono essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

La presente relazione viene trasmessa, pertanto, al Collegio Sindacale unitamente alla relazione tecnico finanziaria, predisposta dal Direttore dell'Ufficio Gestione Risorse Umane e dal Responsabile dell'Ufficio Gestione Risorse Economiche, al fine di fornire le previste specificazioni attinenti il percorso ed i contenuti della contrattazione integrativa e per l'attestazione della compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali di Bilancio.

Inoltre, preso atto del contenuto della circolare di cui all'oggetto, ed in adempimento della stessa si forniscono di seguito gli elementi, le informazioni, e le relative osservazioni riferite agli istituti contrattuali applicati a livello decentrato al personale della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa di quest'Azienda Ospedaliera.

Modulo-1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

Data di sottoscrizione e periodo di vigenza temporale: Il contratto integrativo aziendale stipulato in data 09.12.2021 periodo di vigenza temporale annuale.

Composizione della Delegazione Trattante costituita con deliberazione n°158 del 15 aprile 2021. **Parte Pubblica-** Direttore Generale/Commissario Straordinario, dal rappresentanza dell'Azienda, dal Direttore Amministrativo Aziendale, dal Direttore Sanitario Aziendale, dal Direttore del Dipartimento Amministrativo, dal Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane e dai Direttori degli Uffici interessati alle materie oggetto di contrattazione.

Partie Sindacale: Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione, elenco sigle: Cgil Fp; Fp Cisl; Uil Fpl; FEDIR SANITA'; DIREL; DIRER; UNSCP.

Soggetti destinatari: personale della Dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa.

Materie trattate dal contratto integrativo, descrizione sintetica:

- a) Criteri di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 90 e 91 CCNL 2016/2018 del CCNL del 2016/2018 Area Funzioni Locali – Sezione Dirigenti Amm.vi, Tecnici e Prof.li;
- b) - Criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato;

- Differenziazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 30 del CCNL del 2016/2018 Area Funzioni Locali.

- c) Ripartizione fondo perequativo;
- d) Sistema di misurazione della performance individuale;
- e) L'attribuzione di trattamenti accessori,
- f) L'indennità di pronta disponibilità.

E comunque tutto quello che prevede l'art. 45, 66 e 99 del C.C.N.L. Personale Area Funzioni Locali – Sezione Dirigenti Amministrativi, tecnici e professionali - 2016/2018.

Rispetto dell'Iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione.

- A.** Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria;
1. Il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del decreto legislativo n°150/2009 e s.m.i. è stato adottato con atto deliberativo n. 20 del 27 gennaio 2021, trasmesso all'OIV in data 18 febbraio 2021 e pubblicato sul sito aziendale nell'apposita sezione: "Amministrazione Trasparente" come previsto dai comma 6 e 8 dell'art. 11 del decreto 150/2009 e s.m.i.;
 2. La Relazione della Performance, anno 2020, prevista dell'art. 14, comma 6 del decreto legislativo n°150/2009 e s.m.i. è stata approvata con deliberazione n°313 del 28 giugno 2021;
 3. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ai sensi Legge n°190/2012 e ai sensi del D.Lgs. n°33/2013 è stato adottato con deliberazione n°133 del 31.03.2021.
- B.** L'OIV:
- nella seduta del 27 febbraio 2021, ha rilevato che il Piano delle performance 2021-2023 risulta concreto ed allineato alle vigenti normative.
 - nella seduta del 24 marzo 2021, prende atto dell'adempimento relativo al Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021/2023.
 - nella seduta del 16 giugno 2021, attesta l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione relativi alla trasparenza ed all'integrità, di cui alla normativa vigente.

La Relazione della performance 2020, inoltre, predisposta entro il 30 giugno, approvata con delibera n°313 del 28.06.2021, è stata trasmessa all'organo di controllo (OIV) e validata in data 29.06.2021.

OSSERVAZIONI Tutti gli atti (delibere, bandi, regolamenti, avvisi pubblici ed interni etc.) assunti dall'Azienda sono pubblicati sul sito aziendale.

Intervento dell'organo di controllo. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa:

La presente relazione unitamente alla relazione tecnico-finanziaria viene trasmessa all'organo di controllo - Collegio Sindacale - per la dovuta certificazione ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. n°165 /2001 e s.m.i..

Nel caso in cui l'Organo di Controllo dovesse effettuare rilievi saranno poste in essere le relative misure correttive.

Modulo -2 Illustrazione dell'articolato del contratto.

a) Fondi contrattuali artt. 90 92 93 94 e 95 del CCNL 2016/2018 Area Funzioni Locali – Sezione Dirigenti Professionali Tecnici ed Amministrativi

I fondi contrattuali sono stati costituiti, in via provvisoria, con deliberazione n°193 del 29.04.2021, in applicazione del D.Lgs. n°75/2017 e s.m.i.

b) Retribuzione di risultato/performance, Dirigenza Prof.le, Tecnica ed Amm.va art. 91 del CCNL 2016/2018 Area Funzioni Locali – Sezione Dirigenti Professionali Tecnici ed Amministrativi.

Il presente contratto disciplina il riconoscimento della retribuzione di risultato, nei limiti del fondo disponibile, determinandone l'assegnazione ai dipendenti in relazione al raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Direzione Generale e definiti a norma di legge.

Con riferimento alla definizione ed applicazione di criteri improntati sulla premialità, alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance, quest'Azienda ha recepito, pertanto, i precetti normativi introdotti dal decreto legislativo n°150/2009 e s.m.i. in materia di "Premi e risultati".

Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene monitorato periodicamente dall'U.O.C. Programmazione e Controllo.

Il grado del raggiungimento degli obiettivi programmati verrà affidato per il 2021 all'OIV per i successivi e consequenziali provvedimenti.

I residui derivanti dal mancato raggiungimento dell'obiettivo massimo, saranno distribuiti al personale che ha raggiunto tale obiettivo e nel rispetto della normativa vigente.

Occorre precisare che con deliberazione n°566 del 03.12.2021 si è proceduto all'aggiornamento del Regolamento Sistema di misurazione e valutazione performance i cui criteri saranno applicati per l'anno 2022, mentre per l'anno 2021, i criteri di ripartizione e le modalità restano confermati quelli riportati nel CIA Area Dirigenza Professionale Tecnica Amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale dell'anno 2020 sottoscritto in data 16.09.2020, riportati come si seguito:

La retribuzione di risultato è correlata in base al peso ad esso assegnato:

SISTEMA PREMIANTE PER OBIETTIVI RAGGIUNTI 2021

INDENNITÀ' DI RISULTATO	CRITERI
Percentuale di conseguimento degli obiettivi $\leq 50\%$	Nessun premio
Percentuale di conseguimento degli obiettivi tra 51% e il 79%	Quota di premio pari alla percentuale di conseguimento
Percentuale di conseguimento degli obiettivi $\geq 80\%$	Quota di premio totalmente liquidata 100%

E' stato confermato il sistema di misurazione della performance individuale per come di seguito illustrato:

SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:

La Performance Organizzativa rappresenta il "traguardo" che la Struttura deve raggiungere nel suo complesso ed al perseguimento dei quali tutti (dirigenti e personale) sono chiamati a contribuire.

SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

- **Personale della Dirigenza PTA con incarico di Struttura Semplice**

Il punteggio P_i è la somma pesata del punteggio $PCoi$ relativo alla valutazione sui comportamenti organizzativi, del punteggio P_{uo} relativo al raggiungimento di obiettivi di struttura e del punteggio Poi relativo al raggiungimento degli obiettivi individuali.

$$P_i = (0,40 * PCoi) + (0,40 * ai * P_{uo}) + (0,20 * Poi)$$

P_i è il punteggio attribuito a ciascuna unità di personale

$PCoi$ è il punteggio relativo al comportamento organizzativo -> peso 40%

ai è il coefficiente di presenza di ciascuna unità di personale

$$ai = \frac{\text{N° giorni effettivi di presenza del dipendente}}{\text{N° di giorni lavorativi}}$$

P_{uo} è il punteggio di risultato conseguito dall'unità organizzativa -> peso 40%

Poi è il punteggio raggiunto sugli obiettivi individuali peso 20%

- **Personale della Dirigenza P.T.A. con incarico Professionale di alta specializzazione e con incarico Professionale**

- $P_t = (0,40 * PCoi) + (0,60 * ai * P_{uo})$

P_t è il punteggio attribuito a ciascuna unità di personale

$PCoi$ è il punteggio relativo al comportamento organizzativo peso 40%

ai è il coefficiente di presenza di ciascuna unità di personale

$$ai = \frac{\text{N° giorni effettivi di presenza del dipendente}}{\text{N° di giorni lavorativi}}$$

P_{uo} è il punteggio di risultato conseguito dall'unità organizzativa -> peso 60%

Nella fattispecie, relativamente ai titolari di Struttura Semplice, la performance viene determinata sulla base di una valutazione sui comportamenti organizzativi, dal raggiungimento di obiettivi individuali e dal raggiungimento degli obiettivi di struttura (qui si terrà anche conto del coefficiente di presenza dell'unità di personale). Le tre componenti, nella determinazione della performance complessiva, peseranno rispettivamente 40%, 40%, 20%.

Per quanto riguarda il restante personale della Dirigenza PTA si prevede che in questo caso la performance sia determinata solo dalla valutazione sul comportamento organizzativo (peso 40%) e dal raggiungimento degli obiettivi di struttura (peso 60%).

Eventuali resti verranno distribuiti equamente all'interno dell'U.O. di appartenenza e comunque nel rispetto della normativa vigente.

La presenza è calcolata sui giorni di effettivo lavoro, ferie, aggiornamento professionale.

Sono calcolati quali presenza effettiva anche 30 giorni di assenza a vario titolo (Malattia, matrimonio, lutto, donazione sangue, ecc.)

La retribuzione di risultato, finanziata dallo specifico fondo contrattuale di cui all'art. 11 del CCNL dl 6.5.2010, costituisce strumento essenziale per pervenire al miglioramento dei servizi e delle prestazioni che l'Azienda è chiamata ad offrire al cittadino utente nel quadro complessivo di un più efficiente utilizzo delle risorse per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Il Contratto Integrativo Aziendale è stato sottoscritto dal Direttore Amministrativo Aziendale su delega del Commissario Straordinario giusto provvedimento n°9944 del 24.08.2021.

IL DIRETTORE

I
[REDACTED] NO

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa

Con deliberazione n. 193 del 29.04.2021 sono stati rideterminati i fondi contrattuali ex artt. 8, 9 e 10 CCNL dirigenza SPTA 06.05.20210 per gli anni 2018, 2019 e 2020 e determinati i provvisori ex artt. 90 e 91 CCNL del personale area Funzioni Locali 17.12.2020 per l'anno 2021;

Visti:

- il D.lgs. 75 del 25 maggio 2017, ed in particolare l'art. 3 comma 2;
- il Decreto Legge n. 35/2019 (Decreto Calabria) – convertito in Legge n. 60/19, ed in particolare l'art. 11, comma 1;
- il CCNL relativo al personale dall'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 17.12.2020 e applicabile, a norma dell'art. 63 ss. di tale Contratto, anche ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle aziende e degli enti del SSN, destinatari dei precedenti CCNL delle pre-esistente Area III, ed in particolare:
 - **art. 90 – Fondo Retribuzione di Posizione;**
 - **art. 91 – Fondo Retribuzione di Risultato ed altri trattamenti accessori;**

Considerato che, come previsto anche gli artt. 90 e 91 del CCNL dirigenza PTA 2016/2018, l'ammontare dei fondi contrattuali deve comunque tenere conto di quanto stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, che in merito prevede quanto segue: *“nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza delle spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art.1, comma 236, delle legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”*;

Considerato altresì che, l'art. 11, comma 1, del D.L. n. 35/2019 (Decreto Calabria), convertito in Legge n. 60/2019 e ss.mm.ii., prevede che, per quanto concerne i fondi contrattuali, *“il limite delle risorse per il trattamento accessorio del personale, definito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”*;

Modulo I – Modulo di costituzione dei Fondi per la contrattazione integrativa

Fondo art.25 CCNL 2006/2009 come integrato dall'art. 8 del biennio economico 2008/2009 Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione di struttura complessa.		Dir. Amm/va	Dir. Prof/le
Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
- Risorse storiche consolidate		284.340,88	132.854,97
- Incrementi esplicitamente qualificati in sede di CCNL Funzioni locali 17.12.2020 Anno 2018 - 2019		2.366,00	1.014,00
- Altri incrementi con caratteri di certezza e stabilità		Non sono previsti	Non sono previsti

Sezione II – Risorse variabili	Non previste	Non previste
Sezione III – decurtazione del fondo	nessuna	
Sezione IV - sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione <i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	286.706,88	133.868,97
Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	non sono presenti	non sono presenti

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione

Le poste di destinazione che afferiscono al fondo di cui all'art. 25 del CCNL 2006/2009 come integrato dall'art. 8 del biennio economico 2008/2009 sono :		
-retribuzione posizione minima contrattuale		
-parte variabile aziendale		
-maggiorazione indennità posizione variabile		
-indennità struttura complessa		
-indennità di sostituzione (art. 18)		
-assegno personale non assorbibile		
	Dir. Amm/va	Dir. Prof/le
Sezione I – destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione		
Sezione II – destinazione specificamente regolate dal contratto integrativo		
Sezione III – destinazioni ancora da regolare		
Sezione IV – sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposta a certificazione	286.706,88	133.868,97
Sezione V – destinazioni allocate temporaneamente all'esterno del Fondo	non sono presenti	non sono presenti

Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Fondo art.25 CCNL 2006/2009 come integrato dall'art. 8 del biennio economico 2008/2009 Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione di struttura complessa.		
Anno 2020 - Costituzione del Fondo art. 25 Dirigenza Amministrativa		
Anno 2021 - Costituzione del Fondo art. 90 Dirigenza Amministrativa		
	Anno 2020	Anno 2021
Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	286.706,88	286.706,88
Sezione II – Decurtazioni
Sezione III – Risorse variabili
– Totale del Fondo per la contrattazione	286.706,88	286.706,88

Fondo art.25 CCNL 2006/2009 come integrato dall'art. 8 del biennio economico 2008/2009 Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione complessa.		
Anno 2020 - Costituzione del Fondo art. 25 Dirigenza Professionale		
Anno 2021 - Costituzione del Fondo art. 90 Dirigenza Professionale		
	Anno 2020	Anno 2021
Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	133.868,97	133.868,97
Sezione II – Decurtazioni
Sezione III – Risorse variabili
– Totale del Fondo per la contrattazione	133.868,97	133.868,97

Modulo IV – Compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriannuali

Limitatamente alle disponibilità finanziarie dei fondi contrattuali che rientrano nell'ambito delle disponibilità dei rispettivi conti economici del Bilancio di riferimento. La Regione Calabria, con DCA n.96 dello 02.07.2020, ha considerato i tetti di spesa determinati nel programma operativo 2019/2021 nonché assegnato l'importo dei costi del personale dipendente rilevati dai Modelli economici CE del IV trimestre e Consuntivo 2020 delle singole Aziende, entro i quali deve essere contenuto il costo della consistenza organica. Il tetto di spesa assegnato all'Azienda Ospedaliera di Cosenza determinato dai conti economici CE IV trimestre e Consuntivo 2020 è pari ad € 101.369/mgl, nel quale sono ricompresi i fondi contrattuali ed i fondi assegnati dalla Regione Calabria pari ad € 211.905,39 quale riconoscimento economico per l'attività svolta dai dipendenti del S.S.R. in occasione dell'emergenza COVID-19.

Il Diretto
Dott.ssa A

Il Diretto (o modulo IV)
tile

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa

Modulo I – Modulo di costituzione dei Fondi per la contrattazione integrativa

Fondo art.27 CCNL 2006/2009 come integrato dall'art. 9 del biennio economico 2008/2009 Fondo della produttività collettiva, per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali		
Con deliberazione n. 598 del 20 dicembre 2017 di presa d'atto del regolamento delle attività dell'UOS Affari Legali sono stati previsti all'art. 12 "i compensi professionali per gli avvocati dipendenti di ruolo professionale addetti all'ufficio legale" prevedendo che dal giorno della sua entrata in vigore agli Stessi non sarà riconosciuto alcun trattamento economico accessorio a titolo di retribuzione di risultato.		
	Dir. Amm/va	Dir. Prof/le
Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
- Risorse storiche consolidate	42.317,60	19.018,30
- Incrementi esplicitamente qualificati in sede di CCNL		
Funzioni locali 17.12.2020		
Anno 2018	2.184,00	936,00
Anno 2019	3.913,00	1.677,00
- Altri incrementi con caratteri di certezza e stabilità	non sono previsti	non sono previsti
Sezione II – Risorse variabili	non sono previste	non sono previste
Sezione III – decurtazione del fondo	nessuna	
Sezione IV - sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione <i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	46.230,60	20.695,30
Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	non sono presenti	non sono presenti

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

La posta di destinazione che afferisce al fondo di cui all'art. 27 del CCNL 2006/2009 come integrato dall'art. 9 del biennio economico 2008/2009 sono : -Retribuzione di Risultato		
	Dir. Amm/va	Dir. Prof/le
Sezione I – destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione		
Sezione II – destinazione specificamente regolate dal contratto integrativo		
Sezione III – destinazioni ancora da regolare		
Sezione IV – sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposta a certificazione	46.230,60	20.695,30
Sezione V – destinazioni allocate temporaneamente all'esterno del Fondo	non sono presenti	non sono presenti

Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Fondo art.27 CCNL 2006/2009 come integrato dall'art. 9 del biennio economico 2008/2009 Fondo della retribuzione di risultato e per il premio della qualità delle prestazioni individuali		
Anno 2020 Costituzione del Fondo art. 27 Dirigenza Amministrativa		
Anno 2021 Costituzione del Fondo art. 95 Dirigenza Amministrativa		
	Anno 2020	Anno 2021
Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	46.230,60	46.230,60
Sezione II – Decurtazioni
Sezione III – Risorse variabili
– Totale del Fondo per la contrattazione	46.230,60	46.230,60

Fondo art.27 CCNL 2006/2009 come integrato dall'art. 9 del biennio economico 2008/2009 Fondo della retribuzione di risultato e per il premio della qualità delle prestazioni individuali		
Anno 2020 Costituzione del Fondo art. 27 Dirigenza Professionale		
Anno 2021 Costituzione del Fondo art. 95 Dirigenza Professionale		
	Anno 2020	Anno 2021
Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	20.695,30	20.695,30
Sezione II – Decurtazioni
Sezione III – Risorse variabili
– Totale del Fondo per la contrattazione	20.695,30	20.695,30

Modulo IV – Compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriannuali

Limitatamente alle disponibilità finanziarie dei fondi contrattuali che rientrano nell'ambito delle disponibilità dei rispettivi conti economici del Bilancio di riferimento. La Regione Calabria, con DCA n.96 dello 02.07.2020, ha considerato i tetti di spesa determinati nel programma operativo 2019/2021 nonché assegnato l'importo dei costi del personale dipendente rilevati dai Modelli economici CE del IV trimestre e Consuntivo 2020 delle singole Aziende, entro i quali deve essere contenuto il costo della consistenza organica. Il tetto di spesa assegnato all'Azienda Ospedaliera di Cosenza determinato dai conti economici CE IV trimestre e Consuntivo 2020 è pari ad € 101.369/mgl, nel quale sono ricompresi i fondi contrattuali ed i fondi assegnati dalla Regione Calabria pari ad € 211.905,39 quale riconoscimento economico per l'attività svolta dai dipendenti del S.S.R. in occasione dell'emergenza COVID-19.

Il Dire
Dott.ssa

Il Dir (modulo IV)
e