

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PERSONALE COMPARTO 2021
AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA
C.I.A. 2021

In data 14/12/2021 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

Dr. Angelo Vittorio SESTITO 

Delegazione OO.SS.

I COMPONENTI RSU:

 *UIL*





Rappresentanti delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL 2016/2018

Sono presenti 

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

FIALS

FSI

NURSING UP

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

REGIONE CALABRIA AZIENDA OSPEDALIERA COSENZA

AREA DEL COMPARTO
DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

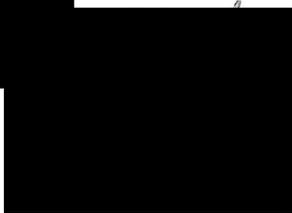
Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 2021
Parte Economica


















PREMESSA

A seguito dell'emergenza pandemica Covid-19 e delle connesse problematiche, al fine di garantire la continuità degli istituti contrattuali normati dal CIA Area Comparto 2020, si conviene di prorogare l'accordo integrativo aziendale, sottoscritto in data 28.07.2020 fino alla data del 31.12.2021.

Con il presente CIA, pertanto, si procederà limitatamente sulle materie a contenuto economico e sui criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno di riferimento.

Disposizioni generali

CAMPO DI APPLICAZIONE OGGETTO

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, si applica a tutto il personale del comparto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendenti dell'Azienda Ospedaliera di Cosenza.

Il presente C.I.A. si attua a partire dall'adozione, previo controllo sulla compatibilità dei costi effettuato dal Collegio Sindacale.

FONDI AZIENDALI

Le risorse destinate alle indennità di cui ai fondi condizioni di lavoro ed incarichi (art.80 del CCNL 21.05.2018) e fondo premialità e fasce (art. 81 del CCNL 2016/2018) dei Fondi Contrattuali del personale comparto sanità, sono stati, definiti in via provvisoria con deliberazione n°191 del 29.04.2021 ed ammontano:

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI art. 80 del CCNL 21.05.2018

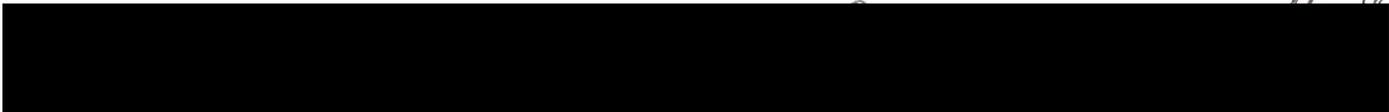
Fondo comparto totale complessivo: Euro 6.139.897,02

FONDO PREMIALITÀ E FASCE art. 81 del CCNL 2016/2018

Fondo comparto totale complessivo: Euro 4.971.359,84 (Allegato 1).

FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Le parti concordano nel ritenere che, alla crescita di competenze e capacità richieste a tutto il personale, debbano corrispondere adeguati percorsi di



riconoscimento della professionalità espressa e dell'apporto individuale, pertanto, come, peraltro, già previsto nel CIA 2020,

SI CONVIENE

- che è in itinere la selezione dei dipendenti del comparto per l'anno 2021 (con decorrenza 01.01.2021) ai fini dell'attribuzione delle PEO nel limite massimo del 50% del personale non percipiente nell'anno 2020 di suddetto istituto economico.

Le parti prendono atto, altresì, che il Fondo che include il finanziamento delle fasce retributive è capiente per assicurare l'attribuzione delle PEO per l'anno 2021 nel limite massimo del 50% dei potenziali beneficiari.

Le parti, pertanto, concordano di destinare Euro 201.760,00 delle risorse del fondo per l'assegnazione delle PEO di che trattasi.

Le parti, vista la tabella allegata al presente CIA, convengono di procedere con lo scorrimento della graduatoria fino a soddisfazione di tutti i partecipanti, considerata anche l'opportunità di utilizzare le economie scaturenti dal personale cessato nell'anno 2021.

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Per l'anno 2021 restano vigenti i criteri riportati nel già sopra menzionato CIA Area Comparto 2020, sottoscritto in data 28.07.2020.

PRODUTTIVITA' 2021

Le parti prendono atto 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 Comparto 2020, sottoscritto in data 28.07.2020.

NORME FINALI

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto o per qualunque interpretazione non univoca, si farà riferimento a quanto previsto dalla normativa vigente e dalle circolari ARAN e Funzione Pubblica, nonché dal CCNL del comparto sanità.

ALLEGATO 1

Conto	Importi	CONTRI:	VOCE CE	VOCE CE	VOCE CE	VOCE CE	VOCE CE	Totale
Fondo premiabilità e fasce - anno 2021	€							
CONSUNTIVO SPESA AL 31/10/2021	€	FONDO FASCE	Ruolo 01 - SANITARIO T.I.	Ruolo 1 - SANITARIO	Ruolo TECNICO 03	Ruolo 03 TECNICO T.D.	Ruolo 04 - AMMINISTRATIVO	Totale
Fasce retributive		Fasce retributive	€ 1.608.953,12		€ 187.932,59		€ 175.062,41	€ 1.969.948,12
Eccedenza fasce retrib		Eccedenza fasce retrib						
Premialità performance		Premialità performance						
PROGETTO COVID-19 - premio passaggio in contenzione integrativa - maggiorazione di produttività di destinare al personale del ruolo sanitario e non impegnato nelle attività correlate all'emergenza								
TOTALE		TOTALE						€ 1.969.948,12

Fondo art. 81 4.971.359,84
 FONDO FASCE 3.821.858,48
 FONDO PRODUTTIVITA' 1.149.501,36
 stima speso a dicembre 2.363.937,74
 stima residuo fondo fasce 1.457.920,74

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

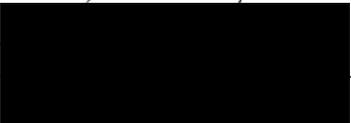
Da "g.toscano" <g.toscano@aocs.it>
A "f.panno f.panno_c2ctmp" <f.panno@aocs.it>
Cc "a.debartolo" <a.debartolo@aocs.it>
Data lunedì 6 dicembre 2021 - 17:24

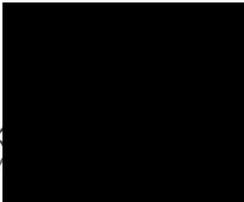
stima residuo fondo art 81 e risparmio fasce anno 2021

In allegato, i file di cui all'oggetto

Allegato(i)

UTILIZZO FONDI FASCE OTTOBRE 2021.xlsx (148 KB)
RISPARMIO FASCE 2021.xlsx (14 KB)

2


g


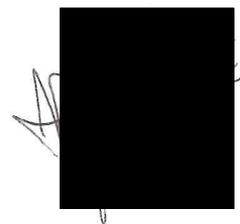
107




0


RISPARMIO FASCE ANNO 2021

	gennaio		13°	totale
de rose l	409,64	4.915,68	409,64	5.325,32
olivieri m	328,17	3.938,04	328,17	4.266,21
spizzirri p	262,58	3.150,96	262,58	3.413,54
spadafora p	127,54	1.530,48	127,54	1.658,02
sciammarella a	154,23	1.850,76	154,23	2.004,99
franzese v	409,64	4.915,68	409,64	5.325,32
	febbraio			0
pascuzzo a	409,64	4.506,04	375,50	4.881,54
garofalo g	409,64	4.506,04	375,50	4.881,54
dodaro m	134,58	4.506,04	375,50	4.881,54
corrado m	409,64	4.506,04	375,50	4.881,54
fratto g	409,64	4.506,04	375,50	4.881,54
longo u	409,64	4.506,04	375,50	4.881,54
novello i	409,64	4.506,04	375,50	4.881,54
	marzo			0
bevilacqua e	409,64	4.096,40	341,37	4.437,77
leone a	409,64	4.096,40	341,37	4.437,77
serravalle m	409,64	4.096,40	341,37	4.437,77
	aprile			0
camera c	134,58	1.211,22	100,94	1.312,16
caso g	376,29	3.386,61	282,22	3.668,83
reda r	328,17	2.953,53	246,13	3.199,66
	maggio			0
marasco a	409,64	3.277,12	273,09	3.550,21
licursi a	409,64	3.277,12	273,09	3.550,21
guzzo m	322,09	2.576,72	214,73	2.791,45
	giugno			0
rapuano g	191,16	1.338,12	111,51	1.449,63
	luglio			0
coschignano m	328,17	1.969,02	164,09	2.133,11
librandi f	409,64	2.457,84	204,82	2.662,66
filippelli a	277,3	1.663,80	138,65	1.802,45
	agosto			0
barca j	98,83	494,15	41,18	535,33
cadavero g	262,58	1.312,90	109,41	1.422,31
aloise m	409,64	2.048,20	170,68	2.218,88
de domenico f	328,17	1.640,85	136,74	1.777,59
greco d	182,91	914,55	76,21	990,76
sacomanno a	328,17	1.640,85	136,74	1.777,59
	sett			0
ricioppo a	409,64	1.638,56	136,55	1.775,11
crusco c	409,64	1.638,56	136,55	1.775,11
piluso f	189,87	759,48	63,29	822,77
deni c	191,16	764,64	63,72	828,36
fuoco d	396,31	1.585,24	132,10	1.717,34
santelli e	376,29	1.505,16	125,43	1.630,59



	ott			0
mazzotta g	191,16	573,48	47,79	621,27
petrelli m	409,64	1.228,92	102,41	1.331,33
ranavoro c	409,64	1.228,92	102,41	1.331,33
	nov			0
falbo i	328,17	656,34	54,70	711,04
fionda m	154,23	308,46	25,71	334,17
	dic			0
nicoletti e	409,64	409,64	34,14	443,78
pace w	409,64	409,64	34,14	443,78
romano a	409,64	409,64	34,14	443,78
		totale		118.530,06

FRAGILE



FIRCS.



CSA
SI-USA E



NURSING UP



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 14.12.2021, alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo integrativo del personale area del comparto dell'Azienda Ospedaliera di Cosenza riguardante consistenza, congruità e destinazione dei fondi aziendali per la contrattazione integrativa per il 2021, mentre resta confermato in tutte le sue parti il CIA Area Comparto anno 2020, sottoscritto in data 28.07.2020.

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare n°25 del 19.7.2012 ha predisposto, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n° 165/2001 e s.m.i; 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 del Comparto di quest'Azienda Ospedaliera.

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

Data di sottoscrizione e periodo di vigenza temporale: contratto integrativo aziendale stipulato in data 14.12.2021, periodo di vigenza temporale annuale.

Composizione della Delegazione Trattante costituita con deliberazione n°446 del 03.08.2018 e successiva n°187 del 29.04.2021.

Parte Pubblica: Direttore Generale, ovvero Direttore Sanitario e/o Direttore Amministrativo, quali suoi delegati; dal Direttore del Presidio Unico Ospedaliero e dai Direttori delle articolazioni aziendali interessate alle materie oggetto di contrattazione.

Parte Sindacale: Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie di contratto, elenco sigle: RSU; Cgil Fp; Cisl FPS; Uil Fpl; Fials; Fsi; Nursing Up.

Soggetti destinatari: personale del comparto sanità.

Materie trattate dal contratto integrativo, descrizione sintetica:

- a) Fondi contrattuali artt. 80 e 81 del CCNL 2016/2018;
- b) L'istituto dell'incentivazione, criteri di distribuzione e sistema di misurazione della performance organizzativa, collettiva ed individuale;
- c) Criteri per la progressione economica orizzontale;

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 degli aspetti relativi alla modalità di costituzione dei fondi.

Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, relativo al personale del comparto sanità, triennio 2016-2018 siglato in data 21 maggio 2018, ha istituito due nuovi fondi rispettivamente il "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" (art.80) e il "Fondo premialità e fasce" (art.81) entrambi a decorrere dall'anno 2018;

Fondo condizioni di lavoro e incarichi art. 80 del CCNL relativo al personale del comparto sanità triennio 2016/2018.

Il CCNL 2016-2018 stabilisce che nel "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" confluiscono i valori, consolidati nell'anno 2017, del precedente "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno" e del precedente fondo "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" limitatamente alle risorse dell' "indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa", delle "funzioni di coordinamento" e delle "ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" (art 80 c. 2);

Fondo premialità e fasce art 81 del CCNL relativo al personale del comparto sanità triennio 2016/2018.

Il CCNL 2016-2018 stabilisce che nel "Fondo premialità e fasce" confluiscono i valori, consolidati nell'anno 2017, del precedente Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali e del precedente fondo "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" limitatamente alle risorse delle "fasce retributive" e degli "assegni ad personam" (art 81 c. 2);

Istituto incentivazione/performance dell'area del personale del comparto

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 Comparto dell'anno 2020 sottoscritto in data 28.07.2020, riportati come si segue:

Il grado del raggiungimento degli obiettivi programmati è affidato alla valutazione dell'OIV.

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 < = 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 = > 80%	Quota di premio totalmente liquidata (100%)

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 CON INCARICO DI ORGANIZZAZIONE E PROFILO SENIOR:

Il punteggio Pi è la somma pesata del punteggio Pcoi relativo alla valutazione sui comportamenti organizzativi, del punteggio Puo relativo al raggiungimento di obiettivi di struttura e del punteggio Poi relativo al raggiungimento degli obiettivi individuali.

$$Pi = (0,40 * Pcoi) + (0,40 * ai * Puo) + (0,20 * Poi)$$

Pi 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

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

Puo è il punteggio di risultato conseguito dall'unità organizzativa peso 40%

Poi è il punteggio raggiunto sugli obiettivi individuali peso 20%.

PERSONALE DEL COMPARTO SENZA INCARICO DI ORGANIZZAZIONE E PROFILO SENIOR:

$$Pt = (0,40 * Pcoi) + (0,60 * ai * Puo)$$

Pt 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

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

Puo è il punteggio di risultato conseguito dall'unità organizzativa peso 60%.

Nella fattispecie, relativamente ai titolari di posizione organizzativa e ruoli di coordinamento, 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 del comparto 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%).

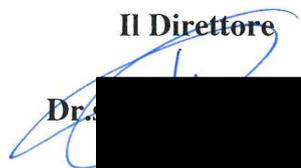
La presenza è calcolata sui giorni di effettivo lavoro, ferie, aggiornamento professionale.

Sono calcolati quale presenza effettiva anche 30 giorni di assenza a vario titolo (malattia, matrimonio, lutto ecc.)

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Relativamente ai criteri utilizzati per la progressione economica orizzontale, restano confermati quelli già previsti per l'anno 2021, riportati nel CIA Area Comparto 2020, sottoscritto in data 28.07.2020.

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

Il Direttore

Dr.  NO

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Comparto

Con deliberazione n. 191 del 29.04.2021, sono stati definiti i fondi contrattuali anno 2020 e determinati i provvisori anno 2021, in applicazione della L. 208/2015 e del D.lgs. n° 75/2017 art. 23 e del decreto legge n. 35/2019, per il personale dell'area del Comparto CCNL 21.05.2018, triennio 2016/2018;

Visti:

- il CCNL relativo al personale del Comparto Sanità triennio 2016 – 2018 sottoscritto in data 21.05.2018, ed in particolare gli artt. 80 e 81;
- 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;

Considerato che, come previsto anche gli artt. 80 e 81 del CCNL Comparto Sanità 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, comma2, 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”*;

Tenuto conto dell'assenza di variazioni in aumento delle unità di personale del Comparto in servizio al 31.12.2020 rispetto alle unità in servizio al 31.12.2018;

Visto il decreto Legge del 17.03.2020 n. 18 rubricato “Misure di potenziamento del Servizio sanitario Nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19” nel quale vengono disposte ulteriori misure volte al rafforzamento del Servizio Sanitario Nazionale, al sostegno del lavoro, della liquidità attraverso il sistema bancario, nonché misure fiscali a sostegno della liquidità delle famiglie e delle imprese;

Richiamato in particolare l'art. 1 del citato decreto con cui si dispone che “per l'anno 2020, allo scopo di incrementare le risorse da destinare prioritariamente alla remunerazione delle prestazioni correlate alle particolari condizioni di lavoro del personale dipendente delle aziende e degli enti del SSN direttamente impiegato nelle attività di contrasto alla emergenza epidemiologica determinata dal diffondersi del COVID-19, i fondi contrattuali per le condizioni di lavoro della dirigenza medica e sanitaria dell' area della sanità e i fondi contrattuali per le condizioni di lavoro e incarichi

del personale del comparto sanità nonché, per la restante parte, i relativi fondi incentivanti sono complessivamente incrementati, per ogni regione e provincia autonoma, in deroga all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 e ai vincoli previsti dalla legislazione vigente in materia di spesa di personale”;

Considerato che la copertura finanziaria delle attività previste dagli articoli 1. 2 bis, 2 ter e 3 del D.L. n. 18/2020, è garantita mediante l'assegnazione alle Regioni e Province Autonome dell'importo complessivo di € 750.000.000,00 e, in particolare, alla Regione Calabria è stata attribuita la somma complessiva di € 23.981.849,00;

Vista la tabella A con la quale la Regione Calabria ha finanziato per € 7.993.95,00

- la remunerazione prestazioni di lavoro straordinario del personale sanitario dipendente (dirigenza medica e sanitaria e comparto) delle aziende e degli enti del SSR direttamente impegnato nelle attività di contrasto emergenza COVID-19;
- l'incrementato i Fondi contrattuali per le condizioni di lavoro della dirigenza medica e sanitaria dell'area sanità – art. 96 CCNL 2016/2018 e Fondi contrattuali per le condizioni di lavoro ed incarichi del personale del comparto sanità – art. 80 CCNL 2016/2018;

Considerato che dall'analisi delle risultanze contabili del CE IV Trimestre 2020 l'importo relativo alle suddette prestazioni accessorie è stato quantificato in € 1.753.706,75 a ristoro dei costi già sostenuti (dirigenza € 1.125.671,10 e comparto € 628.035,65);

FONDO ART. 80 - CCNL 21.05.2018 - CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI

Valore consolidato anno 2019	6.139.897,02
Fondi assegnati dal D.L. 18/2020 e dal D.L. 34/2020 (DCA n. 34/2021)	628.035,65
Incrementi ex art. 11 c.1 DL 35/2019	-
TOTALE FONDO ANNO 2020	6.767.932,67

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

Le poste di destinazione che afferiscono al fondo di cui all'art. 80 del CCNL 2016/2018_ sono :	
-indennità comune qualificazione professionale	
-indennità professionale specifica	
-indennità coordinamento	
-lavoro straordinario e remunerazione in particolari condizioni, di disagio pericolo o danno	
-assegno ad personam non riassorbibile	
-posizioni organizzative	
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 (inclusi Fondi assegnati dal D.L. 18/2020 e dal D.L. 34/2020)	6.767.932,67

Sezione V – destinazioni allocate temporaneamente all'esterno del Fondo	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. 80 CCNL 2016/2018 condizioni di lavoro ed incarichi		
Costituzione del Fondo art. 80		
	Anno 2020	Anno 2021
Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	6.139.897,02	6.139.897,02
Sezione II – Decurtazioni
Sezione III – Risorse variabili (Fondi assegnati dal D.L. 18/2020 e dal D.L. 34/2020)	628.035,65
– Totale del Fondo per la contrattazione	6.767.932,67	6.139.897,02

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 Direttore
Dott.ssa An



Il Direttore (modulo IV)
entile

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Comparto

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

FONDO ART. 81 - CCNL 21.05.2018 - PREMIALITA' E FASCIE

Valore consolidato anno 2019	4.971.359,84
Incrementi ex art. 11 c.1 DL 35/2019	-
TOTALE FONDO ANNO 2020	4.971.359,84

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

Le poste di destinazione che afferiscono al fondo di cui all'art. 81 del CCNL 2016/2018_ sono -fasce retributive -produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità	
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	4.971.359,84
Sezione V – destinazioni allocate temporaneamente all'esterno del Fondo	non sono presenti

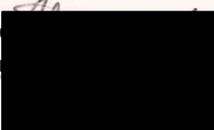
Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Fondo art. 81 CCNL 2016/2018 premialità e fasce		
Costituzione del Fondo art. 81		
	Anno 2020	Anno 2021
Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	4.971.359,84	4.971.359,84
Sezione II – Decurtazioni
Sezione III – Risorse variabili
– Totale del Fondo per la contrattazione	4.971.359,84	4.971.359,84

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 Dirett
Dott.ssa An



Il Direttore UOC GREE (solo modulo IV)
ite

