

ALLEG. ALLA DALL'ERA
N. 359 del 23 DIC. 2014

REGIONE CALABRIA
AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA

AREA DEL COMPARTO
DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 2014

Disposizioni generali

Art.1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato in servizio all'Azienda Ospedaliera di Cosenza appartenenti all'area del comparto.

Art.2-

Il presente accordo si riferisce alla modalità di distribuzione della produttività collettiva, miglioramento dei servizi e premio per la qualità delle prestazioni individuali per l'anno 2014.

Art 3 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

il presente accordo si richiama alle linee generali di indirizzo sulla contrattazione integrativa in applicazione dell'art.7 CCNL sottoscritto il 19 aprile 2004 ed in particolare i principi di efficienza ed economicità nell'impiego delle risorse destinate ad alimentare i sistemi retributivi e premianti e di coerenza con le politiche aziendali, nonché all'art.8 del CCNL dell'area del personale del comparto, biennio economico 2008/2009.

Art. 4 -NORME DI RINVIO

Per quanto non espressamente previsto nel presente Accordo si fa riferimento alla disciplina del CCNL , del D.Lgs.n. 165/2001, così come modificato ed integrato dal D.Lgs. n.150/2009 ivi compresa la disciplina sull'incidenza delle assenze dal servizio sulla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 5 - FONDI CONTRATTUALI

Le tabelle che seguono, riportano la determinazione dei fondi contrattuali relativamente all'anno 2014 costituiti con Deliberazione n.306 del 13/11/2014, i medesimi fondi sono stati determinati nella modalità provvisoria, in quanto la quantificazione definitiva degli stessi avverrà a inizio anno 2015.

de Rocco
RSV
Lo per form - COSL

egic
PIALS

de Rocco

de Rocco + VITALI

FONDO ART.7: Fondo per i compensi di lavoro straordinario e la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno Anno 2014.

Plano

Il fondo per il personale del comparto, costituito in via provvisoria, è così determinato:

fondo art. 7 anno 2010	Percentuale Di decurtazione anno 2014	Importo da decurtare anno 2014	fondo art. 7 anno 2014
5.003.634,47	13,33	666.984,47	4.336.650,00

Così suddiviso:

RUOLO AMM.VO	RUOLO TECNICO T.I.	RUOLO TECNICO T.D.	RUOLO SANITARIO T.I.	RUOLO SANITARIO T.D.
94.678,58	841.631,66	104.488,09	2.895.630,9	400.220,77

Le poste di destinazione che afferiscono al fondo di cui all'art. 7 dei CCNL 2006/2009:

1. Indennità Rischio Radiologico;
2. Indennità Servizio Notturmo-Festivo e Festivo- ridotto;
3. Indennità di Turno (2 o 3);
4. Indennità Terapia Intensiva e sub Intensiva;
5. Indennità Pronta Disponibilità;
6. Straordinario in Reperibilità;
7. Straordinario Feriale;
8. Straordinario Notturmo e Festivo;
9. indennità centralinisti ciechi;

R. G. ... + 11/12/14

Plano ... RSO
de ...
... con ...
... FALS

Handwritten signature

Hanno natura obbligatoria e non possono essere oggetto di negoziazione tutte le indennità di cui sopra.

Sono regolate dalla contrattazione integrativa la Pronta disponibilità e l'istituto dello straordinario. Per la Pronta Disponibilità è stato formulato il relativo Piano con le OO.SS. di categoria, giusta verbale del 19/05/2014.

Per lo straordinario, invece, con note n° 60 del 28/02/2014 e nota n.315 del 15/04/2014 sono stati assegnati i budget provvisori di ore di straordinario rispettivamente agli uffici amministrativi e ai dipartimenti Sanitari.

FONDO ART.8 Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità Anno 2014.

Il fondo per il personale del comparto, costituito in via provvisoria, è così determinato:

RT 1000000 + UN-FPC

F/do art. 8 anno 2010	Percentuale decurtazione anno 2014	Importo da decurtare anno 2014	F/do art. 8 anno 2014
1.337.874,02	13,33	178.338,60	1.159.535,42

Così suddiviso:

RUOLO AMM.VO T.I.	RUOLO TECNICO T.I.	RUOLO TECNICO T.D.	RUOLO SANITARIO T.I.	RUOLO SANITARIO T.D.
140.711,72	183.003,83	22.719,82	714.363,95	98.736,10

La posta di destinazione che afferisce al fondo di cui all'art. 8 del CCNL 2006/2009 è la Produttività Collettiva.

L'indennità di produttività sarà distribuita secondo i criteri già approvati e utilizzati per l'anno 2013.

Handwritten signatures and notes:
 - *Ly from art 8*
 - *Boleum*
 - *Intervista R Sa*
 - *Info tra FIALS*
 - *Handwritten signature*
 - *Handwritten signature*
 - *EGIL*

[Handwritten signature]

La remunerazione di che trattasi, avverrà entro il primo semestre 2015, salvo impedimenti dovuti ai ritardi, da parte delle UU.OO. interessate al sistema budgettario, all'ufficio competente.

FONDO ART.9: Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune della ex indennità di qualificazione professionale e della indennità professionale specifica Anno 2014.

Il fondo per il personale del comparto, costituito in via provvisoria, è così determinato:

F/do art. 9 anno 2010	Percentuale di decurtazione 2014	di anno	Importo da decurtare 2014	da anno	f/do art. 9 ANNO 2014
6.291.707,64	13,33		838.684,63		5.453.023,01

Così suddiviso:

Ruolo amministrativo T.I.	Ruolo tecnico T.I.	Ruolo Tecnico T.D.	Ruolo sanitario T.I.	Ruolo sanitario T.D.
420.354,73	334.284,43	5.363,74	4.055.084,44	130.967,58

RG 10000 + 016 FPL

La poste di destinazione che afferiscono al fondo di cui all'art. 9 del CCNL 2006/2009 sono:

l'Indennità Comune qualifica professionale, l'indennità Professionale Specifica, l'indennità di Coordinamento e le fasce Economiche già in godimento dei dipendenti.

Hanno natura obbligatoria e non possono essere oggetto di negoziazione le indennità di cui sopra.

Sarebbe regolata dall'attività negoziale la progressione economica, ma il blocco normativo in materia impedisce di fatto alcuna contrattazione, per cui resta la spesa consolidata. E' stata indetta selezione interna per il conferimento di n. 23 incarichi di coordinatore, la cui spesa presunta di Euro 33.000,00 per sostenere la spesa dell'indennità variabile, trova capienza nel fondo di che trattasi, mentre per le

[Handwritten signatures and notes]
C'è L
FIAS
CGIL

Posizioni Organizzative, sono state indette le selezioni per l'affidamento delle stesse sia dei Sanitari che degli Amministrativi.

Eventuali residui riferiti ai fondi di cui agli ex articoli 7 e 9 dovranno essere distribuiti sul fondo della produttività dello stesso anno di esercizio.

Eventuali residui della produttività, determinati dal non raggiungimento dell'obiettivo massimo, dovranno essere distribuiti al personale che ha raggiunto l'obiettivo compreso tra l'80 ed il 100% remunerando gli stessi entro tre mesi dal pagamento della stessa, salvo deroghe motivate.

Art. 6 - ISTITUTO DELL'INCENTIVAZIONE ANNO 2014 OBIETTIVI

Il sistema premiante aziendale costituisce uno strumento di indirizzo e di sensibilizzazione del personale tutto, e di quello dirigente in particolare, verso comportamenti coerenti con la concezione aziendalistica del S.S.N., mirata al raggiungimento di obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità nell'uso delle risorse disponibili:

Il sistema premiante dell'Azienda si collega, quindi, strettamente ad una logica di gestione budgetaria, nella quale il mantenimento degli obiettivi di budget è condizione imprescindibile per l'erogazione dell'incentivazione. L'applicazione del sistema premiante aziendale presuppone la definizione dei processi di individuazione e di affidamento delle responsabilità dirigenziali; l'attivazione delle valutazioni e di verifica che, venendo ad incidere, talora anche pesantemente, su situazioni giuridiche soggettive, sono improntate a criteri di trasparenza, imparzialità, partecipazione e oggettività, così da ridurre, per quanto possibile, i rischi di comportamento arbitrari che possano favorire l'insorgenza di un pregiudizievole clima di conflittualità.

Roberto Soriano + U.M.-F.P.C.

La concreta esplicitazione di questa politica aziendale trova espressione, sia per gli anni precedenti che per l'anno 2014, nella individuazione dei seguenti obiettivi strategici esplicitati per il 2014 nel Piano delle Azioni 2014 da considerarsi parte integrante del presente accordo (All. 2).

Baleno Evencam R.S.U.
Lor from COSL
M. H. FIALS

~~St~~
de donna COSL
due da
PEK

[Handwritten signature]

CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELL'INCENTIVAZIONE

Ogni Direttore di struttura promuove e favorisce la partecipazione in eguale misura di tutti i componenti l'équipe al raggiungimento degli obiettivi.

Il personale in orario ridotto e a part time, ai sensi del CCNL Integrativo 08/02/2004 ed ai sensi del D.Lgs. 151 del 26/03/2001, percepisce la quota d'incentivazione in proporzione all'impegno orario effettivamente prestato.

VERIFICHE

Il Nucleo di Valutazione effettua la necessaria verifica annuale sul grado di raggiungimento degli obiettivi programmati; prevedendo di norma uno step intermedio semestrale, ai fine di verificarne lo stato di avanzamento. Dell'esito della verifica annuale verrà data informazione alle OO.SS. entro il mese successivo.

Le parti concordano altresì che è obbligo dei Direttori di struttura complessa e dei responsabili di struttura semplice assicurare almeno tre incontri annuali di informazione, ai componenti dell'Unità Operativa, sui contenuti del budget negoziato e sulle verifiche periodiche dei risultati; tali incontri vanno formalizzati con apposito verbale da trasmettere, da parte del Direttore del Dipartimento, al Direttore della U.O. Programmazione e Controllo di Gestione.

R. S. O. + U. O. P. C.

L'incentivazione è correlata ai raggiungimento degli obiettivi in base al peso ad essi assegnato;

SISTEMA PREMIANTE PER OBIETTIVI RAGGIUNTI 2014

INDENNITÀ' D'INCENTIVAZIONE	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%)

[Handwritten signatures and notes]
R S O
CGIL
C. S. L.
de la...

MODALITÀ DI ACCESSO ALL' ISTITUTO D'INCENTIVAZIONE

Il presente accordo garantisce:

- l'accesso all'istituto, per il personale assunto a tempo indeterminato, dall'ingresso in servizio;
- l'accesso all'istituto, dopo i primi sei mesi di lavoro per il personale assunto a tempo determinato;
- l'accesso all'istituto per il personale di ruolo di altra azienda incaricato, comandato e assunto a seguito di mobilità presso questa Azienda dall'ingresso in servizio.

Ai dipendenti incaricati, riassunti con un ulteriore contratto, decorso un termine non superiore a 30 gg dalla data di scadenza del precedente contratto, viene mantenuto l'incentivo economico se già beneficiari dello stesso.

L'attribuzione della quota di incentivazione ai dipendenti autorizzati, avviene dal primo giorno del mese; qualora l'accesso non coincida con il primo giorno del mese la suddetta quota verrà attribuita dal primo giorno del mese successivo.

Il regolamento applicativo dei casi di decadenza o conservazione del diritto all'incentivazione è allegato al presente accordo (All. 2).

VALIDITÀ

A far data dall'01/01/2014 e comunque sino alla sottoscrizione del successivo accordo dell'incentivazione.

Baldoni Francesco R SU

Leg. per CSL

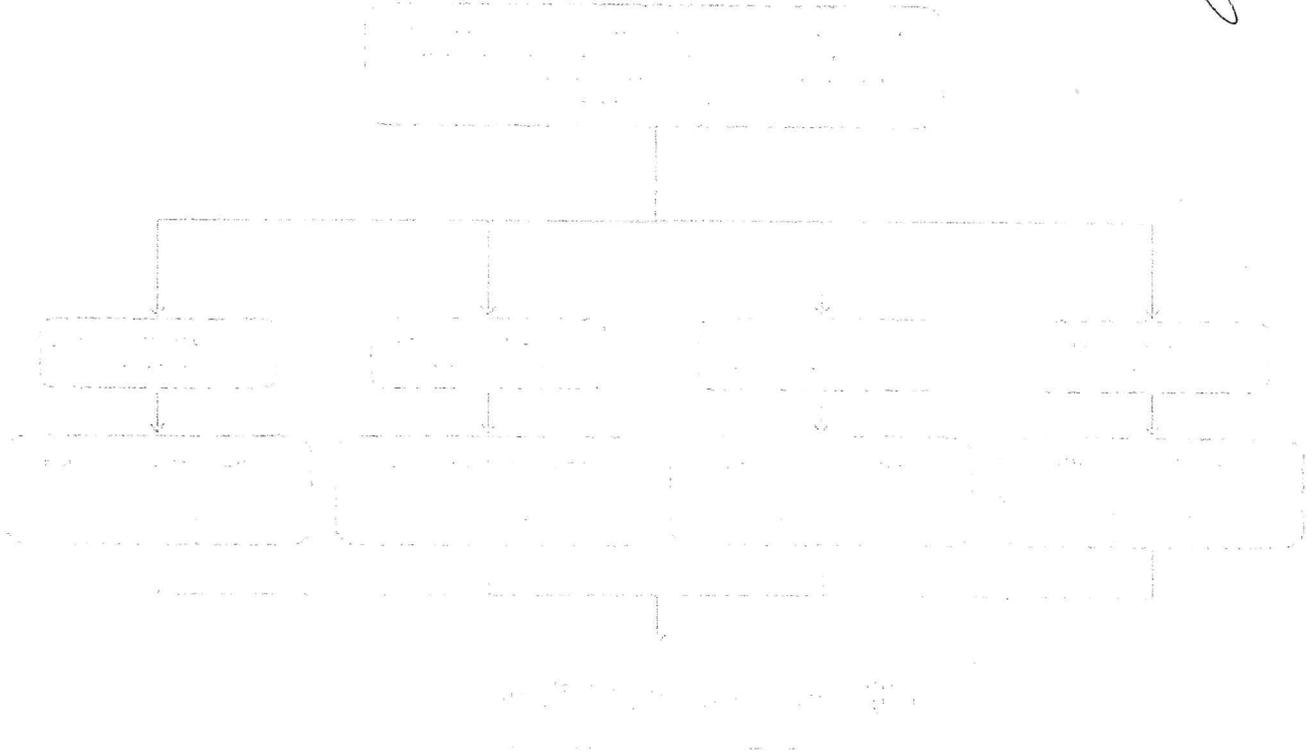
De Lorenzis + UIC PPL

UIC by FIALS

De Lorenzis CSL
Leg. 91
CGIL



Handwritten signature or initials in the top right corner.



Shri. J. S. Muram RSO ~~✱~~

by for civil

Programs, CIVIL PBL

into by FIALS

de known civil

known in civil

AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELL'ISTITUTO DELLE ASSENZE RELATIVE ALL'INCENTIVAZIONE

Periodo di validità 01.01.2014 - 31.12.2014

1. CASI DI ASSENZA CON CONSERVAZIONE DEL DIRITTO ALL'INCENTIVAZIONE

- a) Ferie e permessi ex art. 33, c. 3 L. 104/92.
- b) Permessi per partecipazione a seggi elettorali.
- c) Donazione Sangue.
- d) Donazione Midollo.
- e) Aggiornamento Obbligatorio.
- f) Presenza in Tribunale e permessi retribuiti di cui all'art. 79 D.Lgs. 18/08/2000, n.267 (carica pubblica).
- g) Trattamento di trasferta (missione per adempimenti di servizio).
- h) Permessi per motivi sindacali nei limiti del monte ore consentito,
- i) Permessi per motivi di studio 150 ore e altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.
- j) Congedo per maternità obbligatoria e anticipata artt. 16 e 17 comma 2 lettera a) b) c) Decreto Legislativo 51/2001.
- k) Congedo per gravi motivi [art. 42, comma 5 D.Lgs 151/01).

Adem. Incom. RSU

Lv. Incom. C. > L

RG. Incom. + UIC FPL

Uv. Incom. FIALS

[Signature]
CGIL

[Signature]

CGIA

2. CASI DI ASSENZA CON CONSERVAZIONE DEL DIRITTO ALL'INCENTIVAZIONE LIMITATAMENTE AD UN PERIODO DI 30 GIORNI NELL'ANNO SOLARE

Permessi retribuiti:

- a) Partecipazione a concorsi od esami, limitatamente al giorno di svolgimento delle prove o per aggiornamento professionale facoltativo comunque connesso alle attività di servizio.
- b) Lutti.
- c) Motivi personali e familiari (compreso nascita figli).
- d) Matrimonio.
- e) Assenze per malattia .
- f) Assenze per malattie del bambino di età inferiore a tre anni.
- g) Congedo per cure degli invalidi (cure riferite alla patologia invalidante)

3. CASI DI ASSENZA CON CONSERVAZIONE DEL DIRITTO ALL'INCENTIVAZIONE ^ LIMITATAMENTE AD UN PERIODO DI 90 GIORNI NELL'ANNO SOLARE

Assenza per infermità riconosciuta come causa di servizio, infortuni sul lavoro, limitatamente a 90 giorni. Tale assenza è da considerarsi in aggiunta ai 30 giorni indicati al precedente punto.

4. CASI DI ASSENZA CON DECADENZA DAL DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

- a) Aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o personali.
- b) Assenze senza retribuzione previste da specifiche disposizioni di legge,
- c) Assenza per infermità, per i periodi non ricompresi ai punti 1-2-3.
- d) Congedo parentale, salvo che per il periodo di riduzione dell'orario di lavoro per allattamento, in cui il diritto all'incentivo viene ripristinato e commisurato in maniera proporzionale all'effettivo tempo di lavoro,
- e) Congedo parentale ex art. 33, comma 1, legge 104/92.

Salvo incarico a 50
per c.s.l
2 giorni + UIC FPL

Luca
CGIA
de
W. Lu FIAS

- f) Sospensione cautelare dal servizio e/o per sanzioni disciplinari, limitatamente al periodo oggetto del provvedimento, con ripristino retroattivo in caso di insussistenza del provvedimento.
- g) Malattia del bambino non retribuito superiori ai trenta giorni fino al terzo anno di vita e malattie del bambino dal terzo all'ottavo anno di vita (art. 47 D.Lgs 151/2001).
- h) Aspettativa per dottorato di ricerca.
- i) Aspettativa senza assegni per avviare attività professionali ed imprenditoriali (Art. 18 Legge 4 Novembre 2010 n. 183).
- j) Distacco sindacale

Handwritten signature/initials

*Roberto Francesco RSC
by pm C-5L*

de bonis C15L

R. Giam. AUIE FPL Giordano RSV

ben m. C12

IL DIRETTORE GENERALE FF.
Dott. William Auteri

Handwritten signature of William Auteri

Chio by F125