

REGIONE CALABRIA
AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA

AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA
AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 2014

FP Cisl Lopez Juan

15
[Signature]
IL DIRETTORE GENERALE F.F.
Dott. William Auteri
[Signature]

CONTRATTO INTEGRATIVO -2014-

AZIENDA OSPEDALIERA di COSENZA

AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

AREA DIRIGENZA P.T.A. 2014

Premesso

- che con la Circolare della Funzione Pubblica n. 7 del 13/05/2010 sono stati dettati gli indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di contrattazione integrativa ed al riguardo viene precisato che "la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3...".

Le parti prendono atto che detti principi, già previsti dal decreto Legislativo n. 165/2001, trovano maggiore chiarezza e dettaglio nel decreto legislativo n. 150/2009, in modo specifico:

- 1) la necessità di rispettare il principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001, in base al quale le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese;
- 2) l'obbligo da parte della contrattazione integrativa di assicurare livelli adeguati di efficienza e produttività, premiando l'impegno e la qualità della performance.

Le parti si danno, altresì, atto che in attesa della definizione di nuove disposizioni nazionali e regionali sul D.Lgs n. 150/2009 e sulla Legge n. 122/2010, il presente accordo, per quanto possibile, terrà conto delle nuove norme relative alla contrattazione integrativa di cui all'art. 40 del decreto legislativo 165/01 per come novellato dall'art. 54 del decreto 150/09.

Le parti, stipulano il seguente CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

eissz FP dog p...

19
[Signature]

CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto si applica a tutto il personale della Dirigenza P.T.A. in servizio presso questa Azienda, sia con contratto a tempo indeterminato, sia con contratto a tempo determinato.

Il presente contratto ha durata annuale, ovvero, con decorrenza dal 01/01/2014 al 31/12/2014.

Resta inteso che tutto quanto in esso stabilito si intenderà tacitamente abrogato da eventuali atti normativi e/o contrattuali nazionali successivi, gerarchicamente superiori, qualora implicitamente o esplicitamente incompatibili. E' comunque fatta salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di nuove esigenze. La presente contrattazione si svolge sulle materie, vincoli e limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale e dalla Legge n. 122/2010.

FONDI CONTRATTUALI

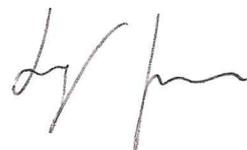
Le tabelle che seguono, riportano la determinazione della consistenza dei fondi di posizione e risultato relativamente all'anno 2014, i medesimi fondi sono stati determinati nella modalità provvisoria, con deliberazione n. 305 del 13/11/2014, in quanto la quantificazione definitiva degli stessi avverrà a inizio anno 2015.

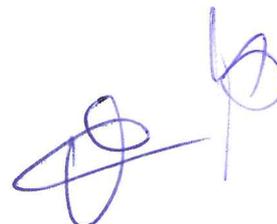
FONDO DI POSIZIONE ART.25 Anno 2014

Il fondo di posizione della dirigenza P.T.A., costituito in via provvisoria, è così determinato;

Per la Dirigenza Amministrativa

f/do art. 25 anno 2010 dirigenza amministrativa	Percentuale di decurtazione anno 2014	Importo da decurtare anno 2014	F/do art. 25 anno 2012 dirigenza amministrativa
354.279,95	15,78	-55.905,38	298.374,57

CISZ FP. 

F/do art. 27 anno 2010 Dirigenza Professionale	F/do anno art. 27 anno 2014 dirigenza professionale
19.018,30	19.018,30

La posta di destinazione che afferisce al fondo di cui all'art. 27 del CCNL 2006/2009 è la retribuzione di risultato.

Non esistono altre poste.

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

ISTITUTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO 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 la erogazione della retribuzione di risultato. 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.

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. 1) :

C. S. R. P. D. J. P.

Ch B A. G.

CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

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 di retribuzione di risultato 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 uno step intermedio semestrale, al fine di verificarne lo stato di avanzamento. Dell'esito della verifica annuale verrà data informazione alle OO.SS. entro il mese successivo.

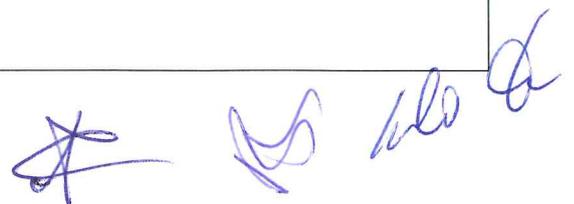
Le parti concordano altresì che è obbligo dei Direttori di struttura complessa e dei responsabili di struttura semplice assicurare almeno due incontri annuali di informazione, ai componenti dell'Unità Operativa, sui contenuti del budget negoziato e sulle verifiche periodiche dei risultati; tali incontri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

La retribuzione di risultato è correlata al raggiungimento degli obiettivi in base al peso ad essi assegnato.

SISTEMA PREMIANTE PER OBIETTIVI RAGGIUNTI 2014

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

es. 100 by fu



MODALITÀ DI ACCESSO ALL' ISTITUTO DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Il presente accordo garantisce:

- l'accesso all'istituto, per il personale assunto a tempo indeterminato, dall'ingresso in servizio;
- 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 risultato 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 alla retribuzione di risultato è allegato al presente accordo (All. 2).

VALIDITÀ

A far data dall'01/01/2014 e comunque sino alla sottoscrizione del successivo accordo della retribuzione di risultato.

C. S. Z. P. P. dr. f.





Mission: assicurare la tutela della salute come diritto fondamentale delle persone e interesse della collettività ai sensi del art.32 della Costituzione delle disposizioni nazionali e regionali



Vedi piani delle Performance

e.s.z. P.P. W. J.

** W. J. W. J.*

AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELL'ISTITUTO DELLE ASSENZE RELATIVE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Periodo di validità 01.01.2014 - 31.12.2014

1. CASI DI ASSENZA CON CONSERVAZIONE DEL DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

- 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 151/2001.
- k) Congedo per gravi motivi (art. 42, comma 5 D.Lgs 151/01).

2. CASI DI ASSENZA CON CONSERVAZIONE DEL DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO 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 ire anni.
- g) Congedo per cure degli invalidi (cure riferite alla patologia invalidante)

Cisè 01

3. CASI DI ASSENZA CON CONSERVAZIONE DEL DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO 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.

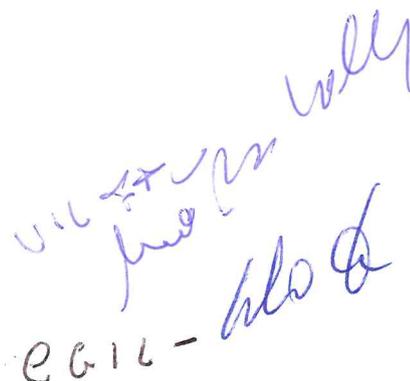
4. CASI DI ASSENZA CON DECADENZA DAL DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

- 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.
- 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) Malattie del bambino non retribuite 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 sindacali

e.i.s.l. f.p. 

16.12.2014

IL DIRETTORE GENERALE F.F.
Dott. ~~William Auteri~~


EGIL - 