



AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA

AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE

U.O. Processi Valutativi e Sistema Premiante

Tel.0984/681.956 - 0984/28459 Fax 0984/681.941

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

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 23.12.2014, periodo di vigenza temporale annuale.

Composizione della Delegazione Trattante costituita con deliberazione n°587 del 12 giugno 2012. Parte Pubblica: Direttore Generale, titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda, dai rappresentanti degli Uffici interessati, in particolare dal Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane, dal Direttore Sanitario Aziendale e dal Direttore Amministrativo Aziendale. **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. 7, 8 e 9 del CCNL 2000/2009;
- b) Retribuzione di risultato art. 9 del CCNL del 2006/2009;
- c) Regolamento gestione istituto delle assenze relativo alla distribuzione del risultato.

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:

- a. E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del decreto legislativo n° 150/2009 con deliberazione n° 279 del 20 ottobre 2014.

- b. Il Piano è stato pubblicato sul sito aziendale nell'apposita sezione: "Amministrazione trasparente" come previsto dai comma 6 e 8 dell'art. 11 del decreto 150/2009;
- c. La relazione della performance anno 2013 è stato adottato con deliberazione n°585 del 25 agosto 2014 ai sensi dell'art. 14, comma 6 del decreto legislativo n°150/2009.
- d. Il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità ai sensi del D.Lgs. n°33/2013 è stato adottato con deliberazione n° 74 del 30 gennaio 2014
- e. Il Piano triennale di prevenzione della corruzione ai sensi Legge n°190/2012 del è stato adottato con deliberazione n°75 del 30 gennaio 2014

Il NAVS nella seduta del 7.11.2014 in merito al piano triennale di prevenzione della corruzione e al piano per la trasparenza e l'integrità (anni 2014/2016) ha espresso parere favorevole riguardo alla metodologia utilizzata dando atto i contenuti risultano coerenti con le disposizioni previste dalle vigenti normative.

Nella medesima seduta il Nucleo ha rilevato che il Piano delle performance 2014-2016 risulta concreto ed allineato alle vigenti previsioni legge ed è stata validata la relazione della performance anno 2013.

OSSERVAZIONI: Tutti gli atti (delibere, bandi, regolamenti, avvisi pubblici ed interni etc.) assunti dall'Azienda sono pubblicati sul sito internet, ma non pubblicati secondo le norme di riferimento in materia di trasparenza degli atti e delle attività delle pubbliche amministrazioni. La mancata pubblicazione dei dati è da imputare alla fase di allestimento del nuovo sito Web del nuovo sito Web aziendale.

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

- B. Il Collegio Sindacale, giusta verbale n. 1 del 08.01.2015, ha " esaminato il CIA del personale del comparto; a riguardo,, ritiene che l'indennità di risultato dovrà essere erogata nelle seguenti misure: 1 obiettivi raggiunti con percentuali minori del 50% nessuna indennità; 2 obiettivi raggiunti con percentuali dal 51% al 95% indennità in proporzione alla percentuale conseguita; 3 obiettivi raggiunti con percentuali dal 96% al 100% indennità intera."

Modulo-2 Illustrazione dell'articolato del contratto.

a) Fondi contrattuali artt. 7, 8 e 9 del CCNL 2006/2009;

I fondi contrattuali sono stati costituiti con deliberazione n°6 del 15.01.2015 e sono stati costruiti alla luce della legge 122 del 2010 e sue modifiche ed integrazioni ed in linea con gli indirizzi del Ministero dell'Economia e delle Finanze (vedi relazione economico-finanziaria). Inoltre i fondi sono stati costruiti distinguendo le quote previste per il personale a tempo indeterminato e per il personale a tempo determinato.

Le posizioni organizzative, per l'anno 2014, in presenza di una nuova riorganizzazione aziendale, state tutte revocate.

b) Istituto incentivazione/performance, art. 8 del CCNL dell'area del personale del comparto biennio economico 2008/2009.

- 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 in materia di "Premi e risultati", adottando in data 7.11.2014 il Piano della Performance. Nell'ambito dello stesso, la Direzione ha adottato un piano di attività ordinario e strategico proposto alle Unità Operative dell'Azienda, che evidenziano: il tipo di obiettivo, la descrizione dell'obiettivo, i risultati attesi, le fasi e i tempi di realizzazione e gli indicatori. Sono stati, altresì, evidenziati oltre gli obiettivi di contenimento della spesa, quelli che devono produrre un significativo miglioramento della qualità dei servizi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene monitorato periodicamente dall'Ufficio Area Programmazione e Controllo di Gestione.
- Il grado del raggiungimento degli obiettivi programmati è affidato alla valutazione del NAVS.
- I residui derivanti dal mancato raggiungimento dell'obiettivo massimo, saranno distribuiti al personale che ha raggiunto tale obiettivo, entro i primi mesi dell'anno successivo e nel rispetto della normativa vigente.
- La retribuzione di risultato è correlata in base al peso ad esso assegnato:

SISTEMA PREMIANTE PER OBIETTIVI RAGGIUNTI 2014

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%)

Inoltre, è stato confermato il regolamento per la gestione dell'istituto delle assenze relative all'incentivazione come di seguito specificato:

1. Casi di assenza con conservazione dei diritto all'incentivazione;
2. Casi di assenza con conservazione dei diritto all'incentivazione limitatamente ad un periodo di 30 giorni nell'anno solare;
3. Casi di assenza con conservazione de! diritto all'incentivazione limitatamente ad un periodo di 90 giorni nell'anno solare;
4. Casi di assenza con decadenza da! diritto all'incentivazione;

IL DIRETTORE
(Dott.ssa Adelaide Marsico)





AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA

AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE

U.O. Processi Valutativi e Sistema Premiante

Tel.0984/681.956 - 0984/28459 Fax 0984/681.941

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

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 Medica 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 22.12.2014 periodo di vigenza temporale annuale.

Composizione della Delegazione Trattante costituita con deliberazione n°747 del 18 settembre 2009. Parte Pubblica: Direttore Generale, titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda, dai rappresentanti degli Uffici interessati, in particolare dal Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane, dal Direttore Sanitario Aziendale e dal Direttore Amministrativo Aziendale. **Parte Sindacale:** Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Anaa Assomed; Cimo Asmd; Aaroi, Cgil Medici; Fm aderente alla Uil Fpl; Fvm; Fed. CISL Medici; Fassid; Fesmed; Anpo-Ascoti-Fials Medici.

Soggetti destinatari: personale della Dirigenza Medica.

Materie trattate dal contratto integrativo, descrizione sintetica:

- a) Fondi contrattuali artt. 24, 25 e 26 del CCNL 2006/2009;
- b) Retribuzione di risultato art. 26 del CCNL del 2006/2009;
- c) Regolamento gestione istituto delle assenze relativo alla distribuzione del risultato;
- d) Servizio di guardia
- e) Pronta disponibilità

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:

- a. E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del decreto legislativo n° 150/2009 con deliberazione n° 279 del 20 ottobre 2014.
- b. Il Piano è stato pubblicato sul sito aziendale nell'apposita sezione: "Amministrazione trasparente" come previsto dai comma 6 e 8 dell'art. 11 del decreto 150/2009;

- c. La relazione della performance anno 2013 è stato adottato con deliberazione n°585 del 25 agosto 2014 ai sensi dell'art. 14, comma 6 del decreto legislativo n°150/2009.
- d. Il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità ai sensi del D.Lgs. n°33/2013 è stato adottato con deliberazione n° 74 del 30 gennaio 2014
- e. Il Piano triennale di prevenzione della corruzione ai sensi Legge n°190/2012 del è stato adottato con deliberazione n°75 del 30 gennaio 2014

Il NAVS nella seduta del 7.11.2014 in merito al piano triennale di prevenzione della corruzione e al piano per la trasparenza e l'integrità (anni 2014/2016) ha espresso parere favorevole riguardo alla metodologia utilizzata dando atto i contenuti risultano coerenti con le disposizioni previste dalle vigenti normative.

Nella medesima seduta il Nucleo ha rilevato che il Piano delle performance 2014-2016 risulta concreto ed allineato alle vigenti previsioni legge ed è stata validata la relazione della performance anno 2013.

OSSERVAZIONI; Tutti gli atti (delibere, bandi, regolamenti, avvisi pubblici ed interni etc.) assunti dall'Azienda sono pubblicati sul sito internet, ma non pubblicati secondo le norme di riferimento in materia di trasparenza degli atti e delle attività delle pubbliche amministrazioni. La mancata pubblicazione dei dati è da imputare alla fase di allestimento del nuovo sito Web Aziendale.

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

Il Collegio Sindacale, giusta verbale n. 1 del 08.01.2015, ha " esaminato il CIA del personale della Dirigenza Medica; a riguardo,, ritiene che l'indennità di risultato dovrà essere erogata nelle seguenti misure: 1 obiettivi raggiunti con percentuali minori del 50% nessuna indennità; 2 obiettivi raggiunti con percentuali dal 51% al 95% indennità in proporzione alla percentuale conseguita; 3 obiettivi raggiunti con percentuali dal 96% al 100% indennità intera."

Modulo-2 Illustrazione dell'articolato del contratto.

a) Fondi contrattuali artt. 24, 25 e 26 del CCNL 2006/2009;

I fondi contrattuali sono stati costituiti con deliberazione n°5 del 15.01.2015 e sono stati costruiti alla luce della legge 122 del 2010 e sue modifiche ed integrazioni ed in linea con gli indirizzi del Ministero dell'Economia e delle Finanze (vedi relazione economico-finanziaria). Inoltre i fondi sono stati costruiti distinguendo le quote previste per il personale a tempo indeterminato e per il personale a tempo determinato.

b) Retribuzione di risultato/performance, dirigenza medica art. 26 del CCNL 2006/2009, integrato dall'art. 11 biennio economico 2008/2009.

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 alla 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 in materia di "Premi e risultati", adottando in data 25 agosto 2014 il Piano della Performance. Nell'ambito dello stesso, la Direzione ha adottato un piano di attività ordinario e strategico proposto alle Unità Operative dell'Azienda, che evidenziano: il

tipo di obiettivo, la descrizione dell'obiettivo, i risultati attesi, le fasi e i tempi di realizzazione e gli indicatori. Sono stati, altresì, evidenziati oltre gli obiettivi di contenimento della spesa, quelli che devono produrre un significativo miglioramento della qualità dei servizi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene monitorato periodicamente dall'Ufficio Area Programmazione e Controllo di Gestione.

Il grado del raggiungimento degli obiettivi programmati è affidato alla valutazione del NAVS.

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

La retribuzione di risultato è correlata in base al peso ad esso assegnato: sistema premiante per obiettivi raggiunti:

SISTEMA PREMIANTE PER OBIETTIVI RAGGIUNTI 2013

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%)

Le OO.SS. concordano di destinare, ai dirigenti medici a T.D., con 5 anni di servizio, una quota di risultato, pari al 50% della retribuzione di un incarico professionale di base assegnato ai dirigenti Medici a T.I.-

c) Inoltre, è stato approvato un regolamento per la gestione dell'istituto delle assenze relative alla retribuzione di risultato come di seguito specificato:

1. Casi di assenza con conservazione del diritto alla retribuzione di risultato;
2. Casi di assenza con conservazione del diritto al risultato limitatamente ad un periodo di 30 giorni nell'anno solare;
3. Casi di assenza con conservazione del diritto al risultato limitatamente ad un periodo di 90 giorni nell'anno solare;
4. Casi di assenza con decadenza dal diritto al risultato;

d) Servizio di Guardia.

L'art. 16 del CCNL, sottoscritto il 3.11.2005, come integrato dall'art. 8 del CCNL del 5.07.2006 della Dirigenza medica, disciplina le modalità di svolgimento del Servizio di Guardia Medica, prevedendo una guardia diurna dei giorni festivi e una guardia notturna, rinviando alla concertazione con le organizzazioni sindacali per l'individuazione delle aree dove questa deve essere assicurata in aggiunta alle Aree di Emergenza quali il Pronto Soccorso e l'Anestesia e Rianimazione.

La contrattazione ha quindi precisato che il Servizio di guardia divisionale deve essere assicurato, oltre che al Pronto Soccorso e nella U.O. di Anestesia e Rianimazione anche nelle seguenti U.O.: Ostetricia, Pediatria con Neonatologia, unità di terapia intensive e semi-intensive(cardiologiche, respiratorie, metaboliche etc.) .

Il servizio di guardia istituito per aree funzionali omogenee può essere previsto solo per aree che insistono sullo stesso stabilimento. Il servizio di guardia notturno e quello festivo devono essere distribuiti in turni uniformi fra tutti i dirigenti medici, fatta eccezione per i Direttori di struttura complessa e i dirigenti di struttura dipartimentale.

e) **Pronta disponibilità**

E' stata regolamentata la Pronta disponibilità del personale dirigente medico, in linea con i principi generali posti dall'art. 17 del CCNL sottoscritto il 3.11.2005 per l'Area della Dirigenza Medica-Veterinaria che invia alla concertazione con le organizzazioni sindacati per la definizione delle modalità di svolgimento e dei piani per l'emergenza.

Si è stabilito, in ordine alle modalità, che l'immediata reperibilità presuppone che la stessa debba essere assicurata entro 30 minuti dalla chiamata.

La pronta disponibilità deve essere, di regola, equamente distribuita tra i dipendenti con il limite di 10 pronte disponibilità al mese. Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in un giorno festivo spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale. E' fatto divieto di predisporre turni di servizio che prevedano tre giorni consecutivi di pronta disponibilità per ogni singolo dirigente.

Le OO.SS considerando l'alto numero di esenzioni per patologia o per benefici legge 104/92, stabiliscono con la Direzione un criterio di redistribuzione dei carichi di lavoro, secondo un sistema di pesatura delle guardie e delle pronte disponibilità, in modo da rendere più omogeneo il servizio prestato.

Di seguito viene specificato il peso per ogni servizio:

- servizio pomeridiano (ore 14-20).....punti 1
- servizio pomeridiano prefestivo.....punti 1,5
- servizio festivo (ogni 6 ore).....punti 2
- servizio notturno (ore 20-8).....punti 3
- servizio notturno prefestivo e festivo.....punti 4
- pronta disponibilità (6 ore).....punti 0,5
- pronta disponibilità (12 ore).....punti 1,5
- pronta disponibilità (notturna festivi).....punti 2

(sabato-domenica)

IL DIRETTORE

(Dott.ssa Adelaide Marsico)





AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA

AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE

U.O. Processi Valutativi e Sistema Premiante

Tel.0984/681.956 - 0984/28459 Fax 0984/681.941

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AI SENSI DELLA CIRCOLARE

N°25 DEL 19.07.2012, ART. 40, COMMA 3-SEXIES,

DECRETO LEGISLATIVO N°165/2001

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 Sanitaria di quest'Azienda Ospedaliera.

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

Data di sottoscrizione e periodo di vigenza temporale: Il contratto integrativo aziendale stipulato in data 22.12.2014, periodo di vigenza temporale annuale.

Composizione della Delegazione Trattante costituita con deliberazione n°746 del 16 settembre 2009. Parte Pubblica: Direttore Generale, titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda, dai rappresentanti degli Uffici interessati, in particolare dal Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane, dal Direttore Sanitario Aziendale e dal Direttore Amministrativo Aziendale. **Parte Sindacale:** Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: SNABI, SINAFO, AUPI.;

Soggetti destinatari: personale della Dirigenza Sanitaria.

Materie trattate dal contratto integrativo, descrizione sintetica:

- a) Fondi contrattuali artt. 25, 26 e 27 del CCNL 2006/2009;
- b) Retribuzione di risultato art. 27 del CCNL del 2006/2009;
- c) Regolamento gestione istituto delle assenze relativo alla distribuzione del risultato;
- d) Servizio di guardia
- e) Pronta disponibilità

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:

- E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del decreto legislativo n° 150/2009 con deliberazione n° 279 del 20 ottobre 2014.
- E' il Piano stato pubblicato sul sito aziendale nell'apposita sezione: "Amministrazione trasparente" come previsto dai commi 6 e 8 dell'art. 11 del decreto 150/2009;
- La relazione della performance anno 2013 è stata adottata con deliberazione n°585 del 25 agosto 2014 ai sensi dell'art. 14, comma 6 del decreto legislativo n°150/2009.

- Il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità ai sensi del D.Lgs. n°33/2013 è stato adottato con deliberazione n° 74 del 30 gennaio 2014
- Il Piano triennale di prevenzione della corruzione ai sensi Legge n°190/2012 del è stato adottato con deliberazione n°75 del 30 gennaio 2014
- Il NAVS nella seduta del 7.11.2014 in merito al piano triennale di prevenzione della corruzione e al piano per la trasparenza e l'integrità (anni 2014/2016) ha espresso parere favorevole riguardo alla metodologia utilizzata dando atto i contenuti risultano coerenti con le disposizioni previste dalle vigenti normative.
- Nella medesima seduta il Nucleo ha rilevato che il Piano delle performance 2014-2016 risulta concreto ed allineato alle vigenti previsioni legge ed è stata validata la relazione della performance anno 2013.

OSSERVAZIONI: Tutti gli atti (delibere, bandi, regolamenti, avvisi pubblici ed interni etc.) assunti dall'Azienda sono pubblicati sul sito internet, ma non pubblicati secondo le norme di riferimento in materia di trasparenza degli atti e delle attività delle pubbliche amministrazioni. La mancata pubblicazione dei dati è da imputare alla fase di allestimento del nuovo sito Web Aziendale.

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

Il Collegio Sindacale, giusta verbale n. 1 del 08.01.2015, ha " esaminato il CIA del personale della Dirigenza Sanitaria; a riguardo,, ritiene che l'indennità di risultato dovrà essere erogata nelle seguenti misure: 1 obiettivi raggiunti con percentuali minori del 50% nessuna indennità; 2 obiettivi raggiunti con percentuali dal 51% al 95% indennità in proporzione alla percentuale conseguita; 3 obiettivi raggiunti con percentuali dal 96% al 100% indennità intera."

Modulo-2 Illustrazione dell' articolato del contratto.

a) Fondi contrattuali artt. 25, 26 e 27 del CCNL 2006/2009;

I fondi contrattuali sono stati costituiti con deliberazione n°7 del 15.01.2015 e sono stati costruiti alla luce della legge 122 del 2010 e sue modifiche ed integrazioni ed in linea con gli indirizzi del Ministero dell'Economia e delle Finanze (vedi relazione economico-finanziaria). Inoltre i fondi sono stati costruiti distinguendo le quote previste per il personale a tempo indeterminato e per il personale a tempo determinato.

b) Retribuzione di risultato/performance, dirigenza sanitaria art. 27 del CCNL 2006/2009, integrato dall'art. 11 biennio economico 2008/2009.

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 improntanti alla 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 in materia di "Premi e risultati", adottando in data 20 ottobre 2014 il Piano della Performance . Nell'ambito dello stesso, la Direzione ha adottato un piano di attività ordinario e strategico proposto alle Unità Operative dell'Azienda, che evidenziano: il tipo di obiettivo, la descrizione dell'obiettivo, i risultati attesi, le fasi e i tempi di realizzazione e gli indicatori. Sono stati, altresì, evidenziati oltre gli obiettivi di contenimento della spesa, quelli che devono

produrre un significativo miglioramento della qualità dei servizi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene monitorato periodicamente dall'Ufficio Area Programmazione e Controllo di Gestione.

Il grado del raggiungimento degli obiettivi programmati è affidato alla valutazione del NAVS.

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

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

SISTEMA PREMIANTE PER OBIETTIVI RAGGIUNTI 2013

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%)

Le OO.SS. concordano di destinare, ai dirigenti sanitari a T.D., con 5 anni di servizio, una quota di risultato, pari al 40% della retribuzione di un incarico professionale di base assegnato ai dirigenti Sanitari a T.I.-

c) Inoltre, è stato riproposto il

regolamento per la gestione dell'istituto delle assenze relative alla retribuzione di risultato come di seguito specificato:

1. Casi di assenza con conservazione del diritto alla retribuzione di risultato;
2. Casi di assenza con conservazione del diritto al risultato limitatamente ad un periodo di 30 giorni nell'anno solare;
3. Casi di assenza con conservazione del diritto al risultato limitatamente ad un periodo di 90 giorni nell'anno solare;
4. Casi di assenza con decadenza dal diritto al risultato;

d) **Servizio di Guardia.**

L'art. 16 del CCNL, sottoscritto il 3.11.2005, come integrato dall'art. 7 del CCNL del 5.07.2006 della Dirigenza sanitaria, disciplina le modalità di svolgimento del Servizio di Guardia Medica, prevedendo una guardia diurna dei giorni festivi e una guardia notturna, rinviando alla concertazione con le organizzazioni sindacali per l'individuazione delle aree dove questa deve essere assicurata.

La contrattazione ha quindi precisato che il Servizio di guardia divisionale deve essere assicurato, oltre che al Pronto Soccorso e nella U.O. di Anestesia e Rianimazione anche nelle seguenti U.O.: Ostetricia,

Pediatria con Neonatologia, unità di terapia intensive e semi-intensive (cardiologiche, respiratorie, metaboliche etc.).

Il servizio di guardia istituito per aree funzionali omogenee può essere previsto solo per aree che insistono sullo stesso stabilimento. Il servizio di guardia notturno e quello festivo devono essere distribuiti in turni uniformi fra tutti i dirigenti medici, fatta eccezione per i Direttori di struttura complessa e i dirigenti di struttura dipartimentale.

e) **Pronta disponibilità**

E' stata regolamentata la Pronta disponibilità del personale dirigente medico, in linea con i principi generali posti dall'art. 17 del CCNL sottoscritto il 3.11.2005 per l'Area della Dirigenza Sanitarie che invia alla concertazione con le organizzazioni sindacati per la definizione delle modalità di svolgimento e dei piani per l'emergenza.

Si è stabilito, in ordine alle modalità, che l'immediata reperibilità presuppone che la stessa debba essere assicurata entro 30 minuti dalla chiamata.

La pronta disponibilità deve essere, di regola, equamente distribuita tra i dipendenti con il limite di 10 pronte disponibilità al mese. Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in un giorno festivo spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale. E' fatto divieto di predisporre turni di servizio che prevedano tre giorni consecutivi di pronta disponibilità per ogni singolo dirigente.

Le OO.SS considerando l'alto numero di esenzioni per patologia o per benefici legge 104/92, stabiliscono con la Direzione un criterio di redistribuzione dei carichi di lavoro, secondo un sistema di pesatura delle guardie e delle pronte disponibilità, in modo da rendere più omogeneo il servizio prestato.

Di seguito viene specificato il peso per ogni servizio:

- servizio pomeridiano (ore 14-20).....punti 1
- servizio pomeridiano prefestivo.....punti 1,5
- servizio festivo (ogni 6 ore).....punti 2
- servizio notturno (ore 20-8).....punti 3
- servizio notturno prefestivo e festivo.....punti 4
- pronta disponibilità (6 ore).....punti 0,5
- pronta disponibilità (12 ore).....punti 1,5
- pronta disponibilità (notturna festivi).....punti 2

(sabato-domenica)

IL DIRETTORE

Dott.ssa Adelaide Marsico





AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA

AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE

U.O. Processi Valutativi e Sistema Premiante
Tel.0984/681.956 - 0984/28459 Fax 0984/681.941

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AI SENSI DELLA CIRCOLARE

N°25 DEL 19.07.2012, ART. 40, COMMA 3-SEXIES,

DECRETO LEGISLATIVO N° 165/2001

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 16 dicembre 2014, periodo di vigenza temporale annuale.

Composizione della Delegazione Trattante costituita con deliberazione n°746 del 16 settembre 2009.

Parte Pubblica- Direttore Generale, titolare del potere, dal rappresentanza dell'Azienda, dai rappresentanti degli Uffici Interessati, in particolare dal Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane, dal Direttore Sanitario Aziendale e dal Direttore Amministrativo Aziendale.

Parte Sindacale: Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione, elenco sigle: Cgil Fp; Cisl Fps Cosiadi; Uil Fpl; Fp Cida; ConFedir Sanità.

Soggetti destinatari: personale della Dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa.

Materie trattate dal contratto integrativo, descrizione sintetica:

- a) Fondi contrattuali artt. 25, e 27 del CCNL 2006/2009;
- b) Retribuzione di risultato art. 27 del CCNL del 2006/2009;
- c) Regolamento gestione istituto delle assenze relativo alla distribuzione del risultato.

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:

- a. E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del decreto legislativo n° 150/2009 con deliberazione n° 279 del 20 ottobre 2014.
- b. Il Piano è stato pubblicato sul sito aziendale nell'apposita sezione: "Amministrazione trasparente" come previsto dai comma 6 e 8 dell'art. 11 del decreto 150/2009;

- c. La relazione della performance anno 2013 è stato adottato con deliberazione n°585 del 25 agosto 2014 ai sensi dell'art. 14, comma 6 del decreto legislativo n°150/2009.
- d. Il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità ai sensi del D.Lgs. n°33/2013 è stato adottato con deliberazione n° 74 del 30 gennaio 2014
- e. Il Piano triennale di prevenzione della corruzione ai sensi Legge n°190/2012 del è stato adottato con deliberazione n°75 del 30 gennaio 2014

Il NAVS nella seduta del 7.11.2014 in merito al piano triennale di prevenzione della corruzione e al piano per la trasparenza e l'integrità (anni 2014/2016) ha espresso parere favorevole riguardo alla metodologia utilizzata dando atto i contenuti risultano coerenti con le disposizioni previste dalle vigenti normative.

Nella medesima seduta il Nucleo ha rilevato che il Piano delle performance 2014-2016 risulta concreto ed allineato alle vigenti previsioni legge ed è stata validata la relazione della performance anno 2013.

OSSERVAZIONI: Tutti gli atti (delibere, bandi, regolamenti, avvisi pubblici ed interni etc.) assunti dall'Azienda sono pubblicati sul sito internet, ma non pubblicati secondo le norme di riferimento in materia di trasparenza degli atti e delle attività delle pubbliche amministrazioni. La mancata pubblicazione dei dati è da imputare alla fase di allestimento del nuovo sito Web Aziendale.

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

- C. Il Collegio Sindacale, giusta verbale n. 1 del 08.01.2015, ha " esaminato il CIA del personale della Dirigenza Medica; a riguardo,, ritiene che l'indennità di risultato dovrà essere erogata nelle seguenti misure: 1 obiettivi raggiunti con percentuali minori del 50% nessuna indennità; 2 obiettivi raggiunti con percentuali dal 51% al 95% indennità in proporzione alla percentuale conseguita; 3 obiettivi raggiunti con percentuali dal 96% al 100% indennità intera."

Modulo-2 Illustrazione dell'articolato del contratto.

a) Fondi contrattuali artt. 25 e 27 del CCNL 2006/2009 integrato dall'art. 10 biennio economico 2008/2009;

I fondi contrattuali sono stati costituiti con deliberazione n°7 del 15.01.2015 e sono stati costruiti alla luce della legge 122 del 2010 e sue modifiche ed integrazioni ed in linea con gli indirizzi del Ministero dell'Economia e delle Finanze (vedi relazione economico-finanziaria). Inoltre i fondi sono stati costruiti distinguendo le quote previste per il personale a tempo indeterminato e per il personale a tempo determinato.

b) Retribuzione di risultato/performance, dirigenza prof.le, tecnica ed Amm.va art. 27 del CCNL 2006/2009, integrato dall'art. 9 biennio economico 2008/2009.

- 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 improntanti alla 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 in materia di "Premi e risultati",

adottando in data 7.11.2014 il Piano della Performance . Nell'ambito dello stesso, la Direzione ha adottato un piano di attività ordinario e strategico proposto alle Unità Operative dell'Azienda, che evidenziano: il tipo di obiettivo, la descrizione dell'obiettivo, i risultati attesi, le fasi e i tempi di realizzazione e gli indicatori. Sono stati, altresì, evidenziati oltre gli obiettivi di contenimento della spesa, quelli che devono produrre un significativo miglioramento della qualità dei servizi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene monitorato periodicamente dall'Ufficio Area Programmazione e Controllo di Gestione.

- Il grado del raggiungimento degli obiettivi programmati è affidato alla valutazione del NAVS.
- La retribuzione di risultato è correlata in base al peso ad esso assegnato:

SISTEMA PREMIANTE PER OBIETTIVI RAGGIUNTI 2013

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%)

Inoltre, è stato approvato un regolamento per la gestione dell'istituto delle assenze relative alla retribuzione di risultato come di seguito specificato:

1. Casi di assenza con conservazione del diritto alla retribuzione di risultato;
2. Casi di assenza con conservazione del diritto al risultato limitatamente ad un periodo di 30 giorni nell'anno solare;
3. Casi di assenza con conservazione del diritto al risultato limitatamente ad un periodo di 90 giorni nell'anno solare;
4. Casi di assenza con decadenza dal diritto al risultato.

IL DIRETTORE
(Dott.ssa Adelaide Marsico)