

## U.O.C. PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE

Direttore: Dott.ssa Adelaide Marsico

### 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 21 novembre 2019, 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 2018.

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 21 novembre 2019, periodo di vigenza temporale annuale.

Composizione della Delegazione Trattante costituita con deliberazione n°446 del 03.08.2018.

**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.

**Soggetti destinatari:** personale del comparto sanità.

Materie trattate dal contratto integrativo, descrizione sintetica:

- a) Fondi contrattuali artt. 80 e 81 del CCNL 2000/2009;
- b) L'istituto dell'incentivazione, criteri di distribuzione e sistema di misurazione della performance organizzativa e 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:

- a. 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. 38 del 31 gennaio 2019, trasmesso al OIV in data 7 febbraio 2019;
- b. 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.;
- c. La Relazione della Performance anno 2018 ha espresso parere favorevole prevista dell'art. 14, comma 6 del decreto legislativo n°150/2009 e s.m.i. è stata approvata con deliberazione n°884 del 28 giugno 2019.
- d. 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°39 del 31 gennaio 2019.

**B.** L' OIV nella seduta del 7 marzo 2019 prende atto dell'adempimento relativo al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (anni 2018/2020 - aggiornamento 2019), ed effettua la verifica sulla pubblicazione sul sito aziendale del suddetto piano e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, di cui alla normativa vigente. Nella stessa seduta l'OIV ha rilevato che il Piano della

Performance 2019-202 risulta concreto ed allineato alle vigenti previsioni. La Relazione della Performance 2018 predisposta entro il 30 giugno è stata trasmessa all'organo di controllo (OIV) e validata in data 26 luglio 2019.

**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 (d'ora in poi CCNL 2016-2018), 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**

Il sistema è già utilizzato presso l'Azienda Ospedaliera di Cosenza negli anni precedenti come di seguito:

- 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 2018**

<b>INDENNITÀ' DI RISULTATO</b>	<b>CRITERI</b>
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:**

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- a. l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- b. l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c. la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;

- d. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e. lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g. la Qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h. il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Le valutazioni di che trattasi sono predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica che a tutt'oggi non ha trasmesso.

#### **SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:**

##### **• Personale con incarico di posizione organizzativa e ruoli di coordinamento:**

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

$$P_i = (0,40 * P_{coi}) + (0,40 * a_i * P_{uo}) + (0,20 * P_{oi})$$

$P_i$  è il punteggio attribuito a ciascuna unità di personale

$P_{coi}$  è il punteggio relativo al comportamento organizzativo -> peso 40%

$a_i$  è il coefficiente di presenza di ciascuna unità di personale

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

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

$P_{oi}$  è il punteggio raggiunto sugli obiettivi individuali peso 20%

##### **• Personale del comparto senza incarico di posizione organizzativa e coordinamento:**

$$P_t = (0,40 * P_{coi}) + (0,60 * a_i * P_{uo})$$

$P_t$  è il punteggio attribuito a ciascuna unità di personale

$P_{coi}$  è il punteggio relativo al comportamento organizzativo -> peso 40%

$a_i$  è il coefficiente di presenza di ciascuna unità di personale

ai= N° giorni effettivi di presenza del dipendente  
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.)

Novità, rispetto agli anni precedenti, sui criteri per la progressione economica orizzontale:

- Possono accedere alle selezioni per l'attribuzione della fascia economica superiore i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano maturato 4 anni di servizio, considerando anche il rapporto di lavoro a tempo determinato, continuativo nel S.S.N.
- Il punteggio massimo attribuibile al fine dell'attribuzione della fascia successiva è di 60 punti.

Il Direttore

Dr.ssa Adelaide Marsico

