

REGIONE CALABRIA
AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA

AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA
AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale normativo 2016/ 2019
economico 2016/2017

Il Direttore Generale
Dott. Achille Geni

CISL de la...
NAL-FPC RAL...
CGIL - FP...
FEDIRSA...
...
...

CONTRATTO INTEGRATIVO -2016- AZIENDA OSPEDALIERA di COSENZA- AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE AREA DIRIGENZA P.T.A. 2016

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



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.

1.1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, di seguito denominato C.C.I.A., definito ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. quadriennio 2006/2009 dell'area relativa alla dirigenza P.T.A. Servizio Sanitario Nazionale, sottoscritto in data 17 ottobre 2008, di seguito denominato C.C.N.L., si applica a tutti i dirigenti dell'area, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendenti dell'Azienda Ospedaliera di Cosenza, di seguito denominata Azienda.

1.2. Il periodo di durata del presente accordo viene fissato dal 01/01/2016 per la durata di quattro anni per la parte normativa e di due anni per la parte economica, ai sensi dell'art.4 del CCNL 17.10.2008 della Dirigenza medica e le disposizioni ivi contemplate rimangono in vigore sino a quando non interverrà il nuovo. 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 dei fondi contrattuali relativamente all'anno 2016 costituiti con Deliberazione n.10 del 01/02/2016, rettificata con delibera n° 61 del 18/03/2016 i medesimi fondi sono stati determinati nella modalità provvisoria, in quanto la quantificazione definitiva degli stessi avverrà a inizio anno 2016.

FONDO DI POSIZIONE ART.25 CCNL 2006/2009 integrato dall'art.8

biennio economico 2008/2009: Fondo per la retribuzione di Posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa. Dirigenza ruolo professionale tecnico e amministrativo.

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

totale fondo Euro 424.603,51

DIRIGENZA RUOLO PROFESSIONALE	DIRIGENZA RUOLO AMMINISTRATIVO
132.854.97	291.748.54

Le poste di destinazione che afferiscono al fondo di cui all'art. 25 del CCNL 2006/2009 come integrato dall'art. 8 biennio economico 2008/2009 sono :

- 1) Retribuzione Posizione Minima contrattuale
- 2) Parte Variabile Aziendale Differenza Minimi
- 3) Maggiorazione Indennità Posizione Variabile
- 4) Indennità Incarico Struttura Complessa
- 5) Indennità di sostituzione (Art. 18)
- 6) Assegno personale non assorbibile

E' soggetto di contrattazione integrativa la determinazione del valore economico della retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, che sarà esaminata successivamente.

Parte integrante del presente contratto è la nuova pesatura degli incarichi della dirigenza PTA.

FONDO DI RISULTATO ART.27

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

ANNO 2015

Dirigenza Professionale	dirigenza Amministrativa
19.018,30	42.317.60
F/do ind. (50%) 9.509.15 F/do coll. (50%) 9.509.15	F/do ind. (50%) 21.158.80 F/do coll. (50%) 21.158.80

ANNO 2016

Dirigenza Professionale	dirigenza Amministrativa
19.018,30	42.317,60
F/do ind. (60%) 11.410,98 F/do coll. (40%) 7.607,32	F/do ind. (60%) 25.390,56 F/do coll. (40%) 16.927,04

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.

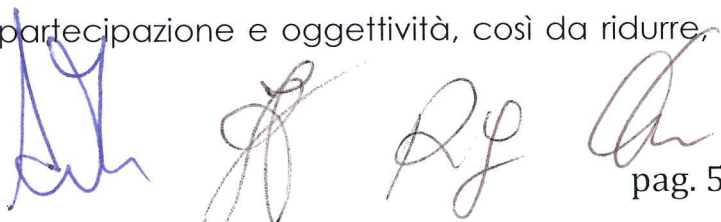
L'indennità di risultato sarà distribuita secondo i criteri già approvati e utilizzati per l'anno 2015.

ISTITUTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2016 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 raggiungimento 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 2016, nella individuazione di obiettivi strategici da esplicitare nel piano della performance 2016. Per il 2016 a tale sistema premiante si integrerà il nuovo sistema di misurazione della performance individuale, avviato in via sperimentale nel 2015.

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. I residui derivati dal mancato raggiungimento dell'obiettivo massimo, saranno distribuiti al personale che ha raggiunto tale obiettivo, comunque nel rispetto della normativa vigente.

In caso di mancato raggiungimento individuale dell'obiettivo massimo nella U.O. i residui saranno ridistribuiti al personale della U.O. che ha raggiunto gli obiettivi.

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 al le 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, ai 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 2016

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%)

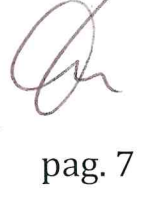
MODALITÀ DI ACCESSO ALL' ISTITUTO DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO

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 se l'accesso coincide con lo stesso; in caso contrario la 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 .

VALIDITÀ

A far data dall'01/01/2016 e comunque sino alla sottoscrizione del successivo accordo della retribuzione di risultato.

SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

- ***Personale della Dirigenza PTA con incarico di Struttura semplice***

Il punteggio P_i è la somma pesata del punteggio $PCoi$ relativo alla valutazione sui comportamenti organizzativi, del punteggio Pu_0 relativo al raggiungimento di obiettivi di struttura e del punteggio Poi relativo al raggiungimento degli obiettivi individuali.

$$P_i = (0,40 * P_{coi}) + (0,40 * a_i * P_{u_0}) + (0,20 * P_{oi})$$

P_i è il punteggio attribuito a ciascuna unità di personale

$PCoi$ è il punteggio relativo al comportamento organizzativo -> peso 40%

a_i è il coefficiente di presenza di ciascuna unità di personale

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

Pu_0 è il punteggio di risultato conseguito dall'unità organizzativa -> peso 40%

Poi è il punteggio raggiunto sugli obiettivi individuali peso 20%

- ***Personale della Dirigenza P.T.A. con incarico Professionale di alta specializzazione e con incarico Professionale.***

- $P_t = (0,40 * P_{coi}) + (0,60 * a_t * P_{u_0})$

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

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

P_{u_0} è il punteggio di risultato conseguito dall'unità organizzativa -> peso 60%

Nella fattispecie, relativamente ai titolari di Struttura Semplice, 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 della Dirigenza PTA 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 quali presenza effettiva anche 30 giorni di assenza a vario titolo (Malattia, matrimonio, lutto, donazione sangue, ecc.)

CISL
UIL-FPL
CGIL FP
FEDILSANTAI

Roberto
Lello
Antonio

Adh