

## 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 09 ottobre 2020 alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo integrativo del personale Area Sanità dell'Azienda Ospedaliera di Cosenza riguardante consistenza, congruità e destinazione dei fondi aziendali per la contrattazione integrativa per il 2020.

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 della Dirigenza Medica Sanitaria e delle Professioni Sanitarie 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 09 ottobre 2020, periodo di durata del presente accordo viene fissato dall' 01.01.2020 e le disposizioni ivi contemplate rimangono in vigore sino a quando non interverrà il nuovo. Data di sottoscrizione e periodo di vigenza temporale: contratto integrativo aziendale stipulato in data 09 ottobre 2020, periodo di vigenza temporale annuale.

**Composizione della Delegazione Trattante costituita con deliberazione n°114 del 01 luglio 2020.**

**Parte Pubblica:** Direttore Amministrativo Aziendale, titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda (delegata dal Commissario Straordinario), dai rappresentanti degli Uffici interessati, in particolare dal Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane, dal Direttore Sanitario Aziendale e dal Direttore dell'U.O.C. Direzione Medica P.U.;

**Parte Sindacale:** Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Anaa Assomed; Cimo; Fassid; Aaroi Emac, FP Cgil; Fvm; Fesmed; Fed. CISL Medici; Anpo-Ascoti-Fials Medici; UIL Fpl.

**Soggetti destinatari:** personale della Dirigenza Medica, Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

**Materie trattate dal Contratto Integrativo, descrizione sintetica:**

- a) Fondi contrattuali artt. 94, 95 e 96 del CCNL 2016/2018;
- b) Retribuzione di risultato art. 95 del CCNL del 2016/2018;
- c) Ripartizione fondo perequativo
- d) Sistema di misurazione della performance individuale;
- e) L'attribuzione di trattamenti accessori,
- f) L'indennità di pronta disponibilità

E comunque tutto quello che prevede l'art. 7 comma 5 del C.C.N.L. 2016/2018.

**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.20 del 31 gennaio 2020, trasmesso al OIV in data 06 febbraio 2020.
- 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 2019, prevista dell'art. 14, comma 6 del decreto legislativo n°150/2009 e s.m.i. è stata approvata con deliberazione n°102 del 24 giugno 2020.
- 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°12 del 30.01.2020.

B. L'OIV nella seduta del 05 maggio 2020 prende atto dell'adempimento relativo al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (anni 2018/2019 - aggiornamento 2020), 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 2020-2022 risulta concreto ed allineato alle vigenti previsioni. La Relazione della Performance 2019 predisposta entro il 30 giugno è stata trasmessa all'organo di controllo (OIV) e validata in data 14 luglio 2020.

**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, della Dirigenza Medica , Sanitaria e delle professioni sanitarie, relativo al triennio 2016-2018 siglato in data 19 dicembre 2019 ha rimodulato l'istituto dei fondi rispettivamente il "Fondo per la retribuzione degli incarichi" (art.94), il "Fondo per la retribuzione di risultato" (art.95), ed il "Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro" (art.96), tutti gli istituti decorrono dall'01.01.2020.

**Fondi contrattuali artt. 94, 95 e 96 del CCNL 2016/2018;**

I fondi contrattuali sono stati costituiti, in via provvisoria, con deliberazione n°83 del 29 maggio 2020.

**Fondo per la retribuzione degli incarichi art. 94 del CCNL Area Sanità triennio 2016/2018.**

In contrattazione le parti concordano di destinare alla retribuzione di posizione, parte variabile aziendale la somma di euro 110.266,29 che sarà ripartita in relazione alla pesatura degli incarichi stessi.

**Fondo per la retribuzione di risultato art. 95 del CCNL Area Sanità triennio 2016/2018.**

L'indennità di risultato sarà distribuita secondo i criteri già approvati e utilizzati per l'anno 2019.

Il 30% della retribuzione di risultato va spostato sul fondo per la retribuzione degli incarichi.

**Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro art. 96 del CCNL Area Sanità triennio 2016/2018.**

**a) Retribuzione di risultato/performance, dirigenza medica, sanitaria e delle professioni sanitarie.**

Il sistema utilizzato per il risultato del personale è conforme ai principi di premialità e selettività di cui al D.lgs n. 150 del 2009, ed in particolare alla necessità di legare una quota delle risorse alla (valutazione della) performance individuale; nello specifico, si è provveduto a ripartire le risorse da destinare alla performance individuale e quelle destinate alla performance collettiva e organizzativa.

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.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene monitorato periodicamente dall'U.O.C. Programmazione e Controllo di Gestione.

Il grado del raggiungimento degli obiettivi programmati è affidato per il 2020 all'OIV.

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

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

#### SISTEMA PREMIANTE PER OBIETTIVI RAGGIUNTI 2020

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.

È stato confermato il sistema di misurazione della performance individuale per come di seguito illustrato:

#### SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:

La Performance Organizzativa rappresenta il "traguardo" che la Struttura deve raggiungere nel suo complesso ed al perseguimento dei quali tutti (dirigenti e personale) sono chiamati a contribuire.

#### SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE COLLETTIVA

##### 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 tre anni;
- g) Congedo per cure degli invalidi (cure riferite alla patologia invalidante).

## **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 sindacale.

#### SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

##### • *Personale della Dirigenza Medica con incarico di Struttura semplice*

Il punteggio  $P_i$  è la somma pesata del punteggio  $PCOI$  relativo alla valutazione sui comportamenti organizzativi, del punteggio  $P_{U_0}$  relativo al raggiungimento di obiettivi di struttura e del punteggio  $P_{oi}$  relativo al raggiungimento degli obiettivi individuali.

$$P_i = (0,40 * P_{coi}) + (0,20 * a_i * P_{U_0}) + (0,40 * P_{oi})$$

$P_i$  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

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

$P_{u0}$  è il punteggio di risultato conseguito dall'unità organizzativa -> peso 40%

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

- **Personale della Dirigenza Medica con incarico Professionale di alta specializzazione e con incarico Professionale.**

$$P_t = (0,40 * P_{coi}) + (0,60 * a_t * P_{u0})$$

$P_i$  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

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

$P_{u0}$  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%, 20%, 40%.

Per quanto riguarda il restante personale della Dirigenza Medica 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 (qui si terrà anche conto del coefficiente di presenza dell'unità di personale) (peso 60%). Eventuali resti verranno distribuiti equamente all'interno dell'U.O. di appartenenza e comunque nel rispetto della normativa vigente.

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.)

La retribuzione di risultato, finanziata dallo specifico fondo contrattuale di cui all'art. 11 del CCNL dl 6.5.2010, costituisce strumento essenziale per pervenire al miglioramento dei servizi e delle prestazioni che l'Azienda è chiamata ad offrire al cittadino utente nel quadro complessivo di un più efficiente utilizzo delle risorse per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

IL DIRETTORE

Dott.ssa Adelaide Marsico