

## 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 28 Luglio 2020, 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 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 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 28 Luglio 2020, 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 2016/2018;

b) L'istituto dell'incentivazione, criteri di distribuzione e sistema di misurazione della performance organizzativa, collettiva ed 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. 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 2018/2020 - 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, 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 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%)

#### **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 con incarico di organizzazione e profilo senior:*

Il punteggio Pi è la somma pesata del punteggio Pcoi relativo alla valutazione sui comportamenti organizzativi, del punteggio Puo relativo al raggiungimento di obiettivi di struttura e del punteggio Poi relativo al raggiungimento degli obiettivi individuali.

$$Pi = (0,40 * Pcoi) + (0,40 * ai * Puo) + (0,20 * Poi)$$

Pi è il punteggio attribuito a ciascuna unità di personale

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



ai è il coefficiente di presenza di ciascuna unità di personale

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

Puo è il punteggio di risultato conseguito dall'unità organizzativa peso 40%

Poi è il punteggio raggiunto sugli obiettivi individuali peso 20%

• **Personale del comparto senza incarico di organizzazione e profilo senior:**

$$Pt = (0,40 * Pcoi) + (0,60 * ai * Puo)$$

Pt è il punteggio attribuito a ciascuna unità di personale

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

ai è il coefficiente di presenza di ciascuna unità di personale

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

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 2 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:

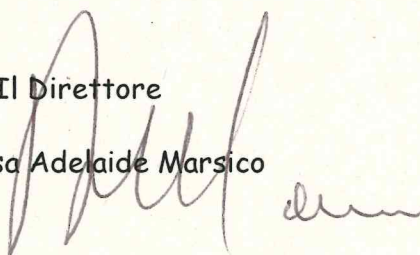
Esperienza professionale acquisita dalla data di assunzione nel SSN fino ad un massimo di 25 punti;

Verifica accrescimento professionale fino ad un massimo di 20 punti;

Accrescimento competenze derivanti da formazione fino ad un massimo di 15 punti.

Il Contratto Integrativo è stato sottoscritto dal Direttore Amministrativo su delega del Commissario Straordinario prot. n°735 del 28.07.2020

Il Direttore  
Dr.ssa Adelaide Marsico

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'Adelaide Marsico', written over the printed name.