CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PERSONALE DIRIGENZA SANITARIA 2019

AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA

C.I.A. 2019

In data 02/9/2019 con inizio alle ore 11,00 presso la Direzione Generale si sono incontrate le delegazioni trattanti nella composizione di seguito riportata per la sottoscrizione del C.I.A, relativo all'anno 2019.

La Reggente Dr.ssa Adelaide MARSICO

Delegazione OO.SS.

ANAAO– SNABI- SDS Robert Tenuta

SINAFO [signature]

AUPI Maria Borrelli

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il testo di C.I.A. che segue:

REGIONE CALABRIA
AZIENDA OSPEDALIERA COSENZA

AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA
DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 2019

Parte Economica

Disposizioni generali

Art.1

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 Sanitaria del 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 In considerazione della costituzione, in via preventiva, dei fondi contrattuali, si ritiene opportuno modificare la parte economica del contratto integrativo aziendale approvato con deliberazione n°137 del 20 maggio 2019, in deroga all'art. 4 del CCNL 17.10.2008 della Dirigenza Medica, pertanto, il periodo di durata del presente accordo viene fissato dall'1.1.2019 al 31.12.2019.

1.3 Per quanto riguarda la parte normativa viene prorogato il Contratto Integrativo 2016-2019 approvato con deliberazione n°170 del 5 agosto 2016, le cui disposizioni ivi contemplate rimangono in vigore sino a quando non interverrà il nuovo CCNL.

Art. 2 - DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE

2.1 Il presente C.C.I.A. è sottoposto, al controllo sulla compatibilità dei costi, da parte del Collegio Sindacale.

2.2 Per le parti relative ad istituti aventi carattere annuale, il C.C.I.A. potrà essere rinnovato, previo accordo tra le parti, anche in assenza di rinnovo del C.C.N.L.

2.3 L'individuazione delle risorse e le modalità della loro utilizzazione sono determinate annualmente.

2.4 In caso di controversie sull'interpretazione, le parti si incontrano tempestivamente per definire consensualmente l'interpretazione autentica della clausola controversa, secondo le modalità previste dall'ex art. 12 del C.C.N.L. 1998/2001. Per tutta la durata della trattativa le parti si astengono dall'assumere iniziative unilaterali al riguardo della materia in contestazione.

Art. 3 – CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE

La contrattazione collettiva integrativa in sede aziendale si svolge sulle materie stabilite dal C.C.N.L., utilizzando le risorse dei fondi previsti dagli artt. 25, 26 e 27 dello stesso C.C.N.L. del 17 ottobre 2008. Essa non può essere in contrasto con i vincoli ed i limiti stabiliti dal C.C.N.L. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 4 - RIPARTIZIONE DEL FONDO PEREQUATIVO DELLA DIRIGENZA MEDICA CON LIMITATA POSSIBILITA' DI ESERCIZIO DELLA LIBERA ATTIVITA' PROFESSIONALE INTRAMURARIA DI CUI ALL'ARTICOLO 57 COMMA 2 CCNL 8/6/00

1) L'Azienda Ospedaliera di Cosenza provvede alla quantificazione annuale del fondo aziendale destinato alla perequazione delle discipline dell'area della dirigenza medica e Sanitaria che hanno limitata possibilità di esercizio della libera attività professionale relativo all'anno precedente.

2) La consistenza del fondo deriva dall'accantonamento delle quote tariffarie dell'attività libero professionale intramuraria, sia ambulatoriale che di ricovero, ed è quantificato nella misura del 5% della somma degli imponibili corrisposti ai professionisti. Tale accantonamento rappresenta obbligo per l'Azienda per come previsto dalla normativa vigente

3) Il fondo si intende determinato al lordo degli oneri a carico della amministrazione ed i proventi saranno distribuiti tra i dirigenti medici e Dirigenti Sanitari aventi diritto come redditi assimilati a redditi di lavoro dipendente.

4) Sono esclusi dall'accantonamento del 5% gli imponibili corrisposti per le prestazioni aggiuntive erogate ai sensi dell'art. 55 comma 2 CCNL, nonché quelli derivanti dalla ripartizione del fondo perequativo ALPI.

5) E' previsto l'accantonamento per eventuale attività libero professionale erogata dai professionisti fuori dalle sedi di assegnazione, presso altre Aziende in virtù di specifiche convenzioni

6) CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DI PEREQUAZIONE

Il fondo di perequazione si costituisce per accantonamento della percentuale del 5% calcolata sulla massa dei proventi da libera professione, al netto delle quote a favore dell'Azienda. Dall'erogazione dei fondi di perequazione sono esclusi:

I dirigenti che hanno optato per il rapporto non esclusivo;

I dirigenti in regime di part-time

I dirigenti che abbiano percepito compensi derivanti dallo svolgimento dell'attività intramuraria

1. Dalla ripartizione di tale fondo non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale e, comunque, non superiore ad uno stipendio mensile lordo percepito da un dirigente medico a rapporto esclusivo.

2. Il fondo verrà distribuito entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di competenza;

3. Il calcolo di ciascuna quota verrà rapportato ai periodi di servizio;

4. Eventuali residui del fondo, per come previsto dalla norma, non distribuiti per raggiungimento del tetto di cui al punto 1), saranno utilizzati per: il 85% sarà destinato all'acquisto di beni e strutture dedicati all'ALPI, il 15% sarà dedicato alla formazione interna della Dirigenza Medica, Sanitaria e P.T.A.

Ad inizio anno verranno individuate le UU.OO. che partecipano al fondo perché aventi diritto, i cui dirigenti medici e dirigenti sanitari hanno limitata possibilità di esercizio della libera attività professionale e pertanto possono accedere alla ripartizione del fondo

Restano comunque esclusi pur appartenendo alle discipline suddette:

- i dirigenti che hanno maturato un debito orario superiore o pari a 40 ore/anno, al 31 dicembre dell'anno di riferimento;

- I Dirigenti che hanno percepito compensi per attività occasionale in ALPI;

- IL calcolo della quota di fondo di perequazione da distribuire ad ognuno dei dirigenti aventi diritto, terrà conto dei mesi di effettiva presenza in servizio presso l'Azienda;

- Non potranno beneficiare del fondo i dirigenti che hanno optato per l'attività professionale extramoenia, i dirigenti in rapporto non esclusivo, i dirigenti con impegno part time, quelli in comando o aspettativa.

Per l'anno 2019 le UUOO nell'ambito delle quali individuare i dirigenti aventi diritto alla distribuzione del fondo di perequazione della libera attività professionale, in quanto con limitata possibilità di esercizio della libera attività professionale, sono le seguenti:

i dirigenti Sanitari di Microbiologia e Virologia e Farmacia.

Sono comunque esclusi dalla ripartizione, i dirigenti delle UU.OO. che pur rientrando in queste categorie, sono stati autorizzati all'esercizio dell'attività libero-professionale oppure abbiano svolto attività di libero professionale a favore dell'Azienda.

L'Azienda, prima della assegnazione dei fondi verificherà la sussistenza delle condizioni in merito al limite prefissato sui compensi percepiti come attività occasionale da ognuno dei dirigenti.

Art. 5 - I FONDI AZIENDALI

I fondi contrattuali per il personale della Dirigenza Sanitaria, sono stati costituiti in via provvisoria con Deliberazione n°137 del 20 maggio 2019 e così determinati:

F/do 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 sanitario

Euro 230.420.24

Le poste di destinazione che afferiscono al fondo di cui all'art. 25 del CCNL 2006/2009 sono :

- Specifico trattamento Economico a tutti i titolari di incarico.
- Indennità specificità medica
- Retribuzione Posizione minima contrattuale
- Parte variabile az. Dif. Minimi
- Maggiorazione indennità Posizione Variabile
- Indennità incarico Struttura Complessa
- Indennità incarico Struttura Semplice Dipartimentale(CENTRO DI COSTO)
- Indennità di sostituzione (Art. 18)
- Assegno personale non assorbibile

E' oggetto di contrattazione integrativa la determinazione del valore economico della retribuzione di posizione, parte variabile aziendale.

F/do art. 26 CCNL 2006/2009, integrato dall'art. 9 biennio economico 2008/2009: Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro. Dirigenza Sanitaria

Totale Fondo Euro 51.683,87

Le poste di destinazione che afferiscono al fondo di cui all'art.26 del CCNL 2006/2009 sono:

- Indennità RX
- Indennità servizio Notturno e Festivo
- Indennità guardia notturna
- Pronta Disponibilità
- Straordinario in Reperibilità
- Straordinario Feriale
- Indennità Antitubercolare

Hanno natura obbligatoria e non possono essere oggetto di negoziazione tutte le indennità di cui sopra.

F/do art. 27 CCNL 2006/2009, integrato dall'art.9 biennio economico 2008/2009

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale Totale Euro 46.083.84

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.

ISTITUTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2019 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 2019, nella individuazione di obiettivi strategici esplicitati nel Piano delle Performance 2019.

Per il 2019 a tale sistema premiante si integrerà il sistema della performance individuale e collettiva.

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

VERIFICHE

L'OIV 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 alle 00.SS. entro il mese successivo.

Le parti concordano altresì che è obbligo dei Direttori di struttura complessa e dei responsabili di struttura semplice Dipartimentale assicurare almeno due/tre 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, al 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 ed al sistema della performance individuale e collettiva,

SISTEMA PREMIANTE PER OBIETTIVI RAGGIUNTI 2019

INDENNITA' 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%)

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.

La retribuzione di risultato, al Dirigente che al 31 dicembre dell'anno precedente abbia revocato l'opzione per l'esercizio dell'attività libero professionale extra muraria, nel primo anno dal rientro, viene determinata a consuntivo.

Il regolamento applicativo dei casi di decadenza o conservazione del diritto alla retribuzione di risultato è allegato al presente accordo.

Le OO.SS. concordano di destinare, ai Dirigenti Sanitari a TD con più di 5 anni di servizio, una quota di risultato, pari al 40% della retribuzione di un incarico professionale di base assegnato ai Dirigenti Sanitari a TI.

VALIDITÀ

A far data dall'01/01/2019 e comunque sino alla sottoscrizione del successivo accordo della retribuzione di risultato.

Art. 6 – NORME DI RINVIO

Per tutto quanto non previsto dal presente CCIA si rinvia al CCNL vigente.

Allegato 1

AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELL'ISTITUTO DELLE ASSENZE RELATIVE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ATTRIBUZIONE DEL FONDO COLLETTIVO

Periodo di validità 01.01.2019 - 31.12.2019

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 Sanitaria con incarico di Struttura semplice***

Il punteggio *Pi* è la somma pesata del punteggio *PCOÌ* 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.

$$Pi = (0{,}40 * Pcoi) + (0{,}20 * ai * Pu_0) + (0{,}40 * Poi)$$

Pi è il punteggio attribuito a ciascuna unità di personale

PC0i è il punteggio relativo al comportamento organizzativo -> peso 40%

ai è il coefficiente di presenza di ciascuna unità di personale

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

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 Sanitaria con incarico Professionale di alta specializzazione e con incarico Professionale.***

- $P_t = (0{,}40 * Pcoi) + (0{,}60 * a_t * Pu_0)$

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

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

Pu_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%, 20%, 40%.

Per quanto riguarda il restante personale della Dirigenza Sanitaria 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.)

Robert Tenuta (ANAAO-SNABI-SDS Settore Dirigenza Sanitaria) firma con riserva ritenendo equo e opportuno l'inserimento nel fondo di perequazione anche dei dirigenti medici e dei dirigenti biologi di Patologia Clinica e dei dirigenti biologi dell'Ematologia e dell'Anatomia Patologica in quanto hanno una limitatissima possibilità di svolgere la libera professione.

Sinaffo De Marco - SINAFO

Senta

(AUPI)