CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PERSONALE DIRIGENZA P.T.A. 2019

AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA

C.I.A. 2019

In data 06.9.2019 con inizio alle ore _____ 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.

CGIL FP _____

CISL FPS COSIADI _____

UIL FPL _____

FP CIDA _____

FEDIRETS - FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI ENTI TERRITORIALI E SANITA' _____

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

REGIONE CALABRIA

AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA

AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 2019

Parte Economica

Disposizioni generali

Art.1- Campo di applicazione e durata

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 PTA 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 provvisoria, 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 PTA, 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 resta vigente il Contratto Integrativo 2016-2019 approvato con deliberazione n°173 del 5 agosto 2016, le cui disposizioni ivi contemplate rimangono i 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 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 - 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.

Il presente contratto ha durata annuale, ovvero, con decorrenza dal 01/01/2019 al 31/12/2019.

Art. 5 FONDI CONTRATTUALI

Le tabelle che seguono, riportano la determinazione della consistenza dei fondi di posizione e risultato relativamente all'anno 2019, i medesimi fondi sono stati determinati nella modalità provvisoria, con deliberazione n. 137 del 20 maggio 2019, in quanto la quantificazione definitiva degli stessi avverrà a inizio anno 2020.

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 e amministrativo

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

totale fondo Euro 422.095,85

DIRIGENZA RUOLO PROFESSIONALE	DIRIGENZA RUOLO AMMINISTRATIVO
132.854.97	284.340.88

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

FONDO DI RISULTATO 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

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

Dirigenza Professionale	Dirigenza Amministrativa
19.018,30	42.317.60

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.

CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Ogni Direttore di struttura promuove e favorisce la partecipazione in eguale misura di tutti i componenti l'equipe 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.

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 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 ai peso ad essi assegnato.

SISTEMA PREMIANTE PER OBIETTIVI RAGGIUNTI 2019

INDENNITÀ' DI RISULTATO	CRITERI
Percentuale di conseguimento degli obiettivi < = 50%	Nessun premio
Percentuale di conseguimento degli obiettivi tra 51%eil 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 sfesso.

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.

VALIDITÀ

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

Allegato 1

AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA

SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE COLLETTIVA

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELL'ISTITUTO DELLE ASSENZE RELATIVE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

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 ire 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 Dì 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 ai ferzo 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 PTA con incarico di Struttura semplice***

Il punteggio *Pi* 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.

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

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 P.T.A. con incarico Professionale di alta specializzazione e con incarico Professionale.***

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

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

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

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%, 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%).

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.)

Lopp Gianni CISL FP