

**AZIENDA SANITARIA
PROVINCIALE
CATANZARO**

CISE P.
P. P.
C. P.

Jobba

N. P.

**CONTRATTO INTEGRATIVO
DECENTRATO AZIENDALE
ANNO 2015
PERSONALE DEL COMPARTO**

F. P.
P. P.

P. P.

P.

1.51 /
P. P.

L'anno 2016 il giorno venti del mese di giugno alle ore 11,00 previa formale convocazione, si è riunita la delegazione trattante composta come di seguito specificato:

PARTE PUBBLICA

- Direttore Sanitario Aziendale Dr. Carmine Dell'Isola
- Direttore G.R.U. Dott. Fortunato Fazio
- Componente dott. Nicola Voci



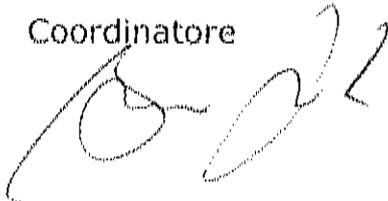
PARTE SINDACALE

Le Organizzazioni Sindacali territoriali

- CGIL FP *N. Rappone*
- CISL FP *Anna B. B. B. B.*
- UIL FP *Peoni*
- FIALS *Torino Le*
- FSI *Tepea Julia*
- Nursing Up

La RSU rappresentanza sindacale unitaria

Coordinatore



Premessa

Obiettivo del presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito brevemente indicato con CCDI) è quello di individuare modalità e sistemi atti a valorizzare le professionalità ed a riconoscere il merito in termini di impegno, responsabilità e qualità delle prestazioni rese, anche in considerazione degli effetti e delle ricadute sulla intera organizzazione del lavoro.

Articolo 1

Ambito di applicazione e durata

Il presente Contratto Integrativo Decentrato Aziendale, definito ai sensi della specifica normativa del Contratto Nazionale di Lavoro - Area personale del Comparto del Servizio Sanitario Nazionale parte normativa quadriennio 2006-2009 del 10 aprile 2010 e parte economica biennio 2008/2009 del 31 luglio 2009, nonché dell'art.45 del D.L.gs 165/01, si applica a tutto il personale dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'area del comparto ed al personale comandato o distaccato in azienda per gli Istituti applicabili.

Il presente contratto ha valenza normativa ed economica dall' 1.1.2015 al 31.12.2015 e conserva la propria efficacia fino alla stipula di un successivo CIDA o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL o di norme legislative che siano incompatibili con il presente CIDA.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie, finalizzate all'esecuzione del presente CIDA, nel rispetto dei vincoli risultanti dalla legge, dal CCNL, dagli strumenti di programmazione economico-finanziaria dell'Azienda e dalla circolare MEF n. 25 del 19.7.2012.

Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti dalle volontà delle parti di rivederne le condizioni, dalla ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio o da specifiche disposizioni legislative o del CCNL.

Articolo 2

Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

Le norme sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione del conflitto in caso di sciopero, nonché sulle procedure di informazione e garanzia da adottare in presenza di proclamazione di sciopero sono contenute nell'Accordo allegato A del CIDA 2014, a cui si rimanda.

[Handwritten initials/signature]

[Handwritten initials/signature]

Articolo 3 Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati i livelli di efficacia e di efficienza dei servizi erogati, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale dipendente.

L'Azienda riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale ed assume quindi l'impegno del confronto costante e proficuo con le rappresentanze sindacali al fine di ricercare un equilibrio tra le attese e le aspirazioni dei singoli lavoratori e le finalità e gli obiettivi istituzionali dell'Azienda stessa, nel quadro delle compatibilità organizzative e finanziarie.

Le parti definiscono il sistema delle relazioni sindacali finalizzato a disciplinare le modalità di conduzione delle relazioni sindacali dell'Azienda, in conformità e nel rispetto di quanto previsto in materia dal CCNL e dal D.Lgs. 165/01 e smi, dall'accordo Governo OO.SS. del maggio 2011, dal D.Lgs. n. 141/11 e dalla circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 7/10.

[Vertical handwritten note on the right margin]

Articolo 4 Clausole di raffreddamento dei conflitti

Il sistema delle relazioni sindacali, orientato alla prevenzione dei conflitti, è improntato a principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei reciproci comportamenti. I protocolli d'intesa sottoscritti tra le parti non possono essere modificati unilateralmente dall'Organo di Vertice o dalla Struttura abilitata all'adozione dei provvedimenti relativi.

Durante il tempo di svolgimento della contrattazione e della concertazione le parti, nelle materie oggetto delle stesse, non possono assumere iniziative autonome, né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dalla vigente normativa legislativa e contrattuale in materia.

[Handwritten mark on the right margin]

Articolo 5 Interpretazione autentica

In attuazione all'art. 49 del D.Lgs. n.165/01, nel caso in cui tra le parti insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente CIDA, le stesse si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Procedimento (FSI)

H

[Handwritten signature]

L'accordo di interpretazione autentica della clausola, se condiviso unanimemente tra le parti che hanno in precedenza sottoscritto il contratto decentrato, verbalizzato e sottoscritto sostituisce sin dall'inizio della vigenza del CIDA la clausola controversa.

In osservanza dei principi di cui agli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs 165/01, le clausole relative all'applicazione di specifici istituti contrattuali, anche in materia di trattamento economico, in contrasto con le vigenti disposizioni imperative di legge e/o previste e contenute nel Contratto Collettivo Nazionale vigente per l'area personale del comparto del Servizio Sanitario Nazionale, si intendono nulle e, conseguentemente, non applicabili a pena di responsabilità patrimoniale e disciplinare del Dirigente che le ha autorizzate.

[Handwritten signature]

Articolo 6
Salute e sicurezza sui posti di lavoro

L'Azienda si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche, con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.

Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro - correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

[Vertical handwritten notes]

Articolo 7
Formazione e aggiornamento del personale

L'Azienda impegna annualmente per la formazione del personale dipendente una somma pari alla percentuale corrispondente a quanto previsto dai vincoli di bilancio e dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Azienda, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale, sulla base di quanto stabilito dalla direttiva della Funzione Pubblica sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

La formazione dovrà riguardare nell'arco del triennio tutto il personale, compreso quello in distacco sindacale. Il costo della formazione comprende quello relativo alla partecipazione a seminari formativi interni ed esterni all'Azienda.

Articolo 8 Comitato unico di garanzia

In materia di pari opportunità e mobbing il Comitato Unico di Garanzia, abilitato a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, vigila sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.

Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del DLgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

case 11 /
Prof. P. P. P.

Articolo 9 Banca delle ore

Presso l'U.O. Risorse Umane è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.

Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, da fruire comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.

Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.

Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Dirigente competente all' U.O. Risorse Umane, saranno evidenziate nel report mensile di rilevazione presenza allorquando la relativa automazione andrà a regime.

Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti nel bimestre successivo a quello della prestazione resa.

FIACS
Torolo

Prof. P. P. P.

[Signature]

Toppe fubea/FS 1/1

K

280
B

Articolo 10
Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno e per la reperibilità.

Il fondo complessivo per l'anno 2015, costituito ai sensi dell'art. 7 del CCNL 31 luglio 2009 e dell'art. 8 del CCNL 10 aprile 2008, con deliberazione n. 786 del 25/09/2015 è pari a € 4.948.655,91 (euro QUATTROMILIONINOVECENTO QUARANTOTTOSEICENTOCINQUANTACINQUE/91CENTESIMI).

Il fondo è destinato al finanziamento dei compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno ed indennità varie, come specificato nei successivi paragrafi.

caso
Gue
B...

LAVORO STRAORDINARIO € 1.392.341,90

Il lavoro straordinario, disciplinato dal vigente art. 34 del CCNL 1998/2001 per come modificato dall'art.39 del CCNL Integrativo del 1998/2001, non è uno strumento di gestione ordinaria delle attività facenti capo alle strutture dell'Azienda; pertanto il ricorso a tale istituto deve essere ridotto al minimo indispensabile per far fronte ad esigenze effettivamente indilazionabili, imprevedibili e non programmabili;

Vertical handwritten notes on the right margin.

- a) Il fondo per il lavoro straordinario è finalizzato a remunerare le prestazioni necessarie a fronteggiare temporanee e specifiche situazioni organizzative e pertanto non potrà essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro;
- b) Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere ad effettive esigenze di servizio e debbono essere preventivamente autorizzate, fermo restando quanto previsto dall'art. 34 comma 3 del CCNL 1998/2001 che disciplina il limite individuale di n. 180 ore annuali, salvo quanto previsto dal successivo punto e;
- c) Le procedure di ricorso al lavoro straordinario, le modalità di utilizzo e l'impiego del fondo saranno oggetto di verifica tra le parti, previa informativa alle organizzazioni sindacali almeno tre volte l'anno, al fine di potere valutare le condizioni che ne hanno resa necessaria l'effettuazione;
- d) Il lavoro straordinario preventivamente autorizzato ed effettuato deve essere monetizzato e liquidato entro il bimestre successivo a quello in cui è stato effettuato, salvo richiesta del dipendente di usufruire, in sostituzione, del riposo compensativo, ovvero della banca delle ore ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia;
- e) Il limite massimo individuale di cui al comma 3 del CCNL 1998/2001 è di 180 ore annuali; tale limite potrà essere superato - in relazione ad esigenze particolari ed eccezionali - per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di n 250 ore annuali;

Finas
Tolde

7
G...

Handwritten signature.

[Handwritten initials/signatures]

CCNL20/09/2001, art. 5, comma 3: Indennità rischio radiologico per tutta la durata del periodo di effettiva esposizione. Indennità mensile € 103,29	Euro 49.517,29
CCNL 20.09.2001, art. 7, comma 6: Indennità di pronta disponibilità. Indennità giornaliera per 12 ore parametrata all'effettivo servizio: € 20,66	Euro 696.160,82
CCNL 19.04.2004, art. 27, comma 1, lett. a) b): Indennità SERT giornaliera di effettivo servizio: Cat. A o B, € 1,03; Cat. Bs, C, D, DS, € 5,16	Euro 14.342,44
CCNL 19.04.2004, art. 26, comma 1, lett. a) b): Indennità ADI giornaliera per effettiva erogazione di prestazioni, ruolo sanitario: Cat. A o B, € 2,58; Cat. Bs, C, D, DS, € 5,16.	Euro 86.392,72
CCNL 01.04.1999, art. 44, comma 2, 1*alinea, Qualifica U.P.G.. Indennità Polizia Giudiziaria annua lordo € 723,04	Euro 43.259,49
Indennità centralinisti non vedenti. Legge n. 113/85. € 912,67 annue	Euro 4.148,87
CCNL 01.04.1999, art. 44, comma 2, 2* alinea, Proflassi Antitubercolare (legge n. 310/53)	Euro 2.000,00

16/09/2015 (Fsi)

PRESTAZIONI AGGIUNTIVE

L'Azienda, al fine di garantire gli standard assistenziali nei presidi ospedalieri, ritiene utile attivare, previa autorizzazione regionale, l'istituto delle prestazioni aggiuntive del personale infermieristico e dei tecnici di radiologia medica.

Le tariffe delle prestazioni aggiuntive, i tetti massimi individuali e le modalità di espletamento saranno determinati da apposito regolamento, da definirsi con le organizzazioni sindacali.

Case P.P. / Graf. / P. B. / [Signature]

[Vertical handwritten notes]

Articolo 11
Fondo della produttività collettiva, per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali

Il fondo complessivo per l'anno 2015 della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, di cui all'art. 9 del CCNL 10 aprile 2008 e art. 8 CCNL 31 luglio 2009, definito con deliberazione n. 786 del 25/09/2015 è pari a € 1.466.360,24 (euro UNMILIONEQUATTROCENTO SESSANTASEITRECENTO SESSANTA/24). Tale fondo è finalizzato ad incentivare le performance organizzativa e individuale. La quota del fondo da destinare alla remunerazione della performance organizzativa e a quella individuale, per ciascuna categoria contrattuale, è così suddivisa:

12005 / 10000

9 / P. B. / [Signature]

[Signature]

- 80% performance organizzativa;
- 20% performance individuale;

Caro M. V. B. S. P.
M. B. S. P.

Il fondo della produttività collettiva per l'anno 2015 è incrementato con i risparmi a consuntivo nella gestione del fondo che finanzia il lavoro straordinario e le indennità accessorie e con le eventuali risorse disponibili del fondo che finanzia le fasce, le posizioni organizzative, le indennità di coordinamento, le indennità di qualificazione professionale.

Il fondo è inteso a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'Azienda, già sottoscritti da ogni singola U.O., per l'anno di riferimento, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi Istituzionali. Con il presente fondo sono valorizzate le capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla efficienza dell'Azienda, con particolare riguardo alla qualità dei servizi erogati ed a incentivare la performance organizzativa ed individuale.

La valutazione della produttività individuale e collettiva, sulla base degli obiettivi assegnati dai dirigenti ai dipendenti, da valutare tramite scheda individuale (Allegato 1), compete al dirigente dell'U.O. alla quale il dipendente è assegnato.

La valutazione, che deve interessare tutti i dipendenti individuati con l'art. 1 del presente CIDA, viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento ed è trasmessa per competenza al dirigente dell'U.O. Risorse Umane. Copia della scheda di valutazione è consegnata, da parte del Dirigente che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta.

Il dipendente interessato, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla sottoscrizione della scheda per ricevuta, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Dirigente che ha effettuato la valutazione di merito e firmato la scheda.

Il Dirigente, esaminato il ricorso e le valutazioni di merito prodotte dal dipendente entro ulteriori 5 (cinque) giorni dalla ricezione del ricorso esprime parere definitivo che può anche prevedere la modifica della valutazione precedentemente espressa. E' facoltà del dipendente di ricorrere in seconda istanza all'Organismo di Valutazione. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è orientata ai principi contenuti nel relativo Piano Aziendale della Performance per l'anno 2015.

Al fine di incentivare la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sulla base di criteri selettivi e di logiche meritocratiche, nonché per valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance, i risultati del processo di valutazione sono utilizzati per l'attribuzione selettiva degli incentivi.

Tropa fulrea (FMI)

F. P. S.
Fulce

Stasi u. P. P.

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

L'utilizzo dei criteri di seguito riportati diversifica individualmente la produttività, tenendo conto del grado di partecipazione del dipendente al raggiungimento degli obiettivi con una valutazione sia in termini di apporto di professionalità legata al proprio incarico, che di responsabilità.

[Handwritten signature]

a) Distribuzione del fondo per valore degli obiettivi negoziati

La Direzione Aziendale, nel corso della negoziazione, attribuisce ad ogni Unità Operativa (CdR-equipe) "pesi differenziali" che incidono sull'accesso al fondo della produttività.

I Direttori/Responsabili di ogni Unità Operativa sono tenuti a redigere un "piano operativo" coerente con la programmazione aziendale e gli obiettivi strategici articolato nelle apposite "schede di budget"; nel quale coinvolgere adeguatamente tutti gli operatori della équipe.

Al fine di individuare il premio potenziale da attribuire ad ogni Centro di Responsabilità si fa riferimento ad una valutazione complessiva degli obiettivi negoziati. A tal fine i fattori considerati sono:

- aderenza agli indirizzi aziendali e di macroarticolazione organizzativa;
- sforzo che il CdR deve compiere per il raggiungimento degli obiettivi;
- grado di innovatività degli obiettivi proposti;
- integrazione con altre unità operative;
- efficienza/impegno richiesto per il raggiungimento degli obiettivi;
- contributo all'equilibrio economico finanziario;
- appropriatezza delle prestazioni e dei servizi erogati.

[Handwritten signature]

In tale valutazione è, altresì, considerato, quale fattore di correzione, il numero di dipendenti presenti all'interno del CdR nella misura del 50%.

Ad ogni fattore è attribuito un punteggio (da 1 a 5) in relazione al giudizio (scarso, mediocre, sufficiente, buono, ottimo) proposto dal comitato budget e validato dalla direzione generale.

9

Dalla valutazione effettuata nelle modalità descritte deriva un punteggio in base al quale la direzione aziendale classifica le unità operative e gli obiettivi in cinque fasce. Lo scostamento tra le fasce è definita nella percentuale del 50%.

2

E' prevista la possibilità di assegnare obiettivi di particolare valenza strategica che interessano anche personale di più unità operative e con un arco temporale inferiore all'anno.

I criteri per definire il premio potenziale da attribuire ad ogni obiettivo strategico sono gli stessi utilizzati per gli obiettivi annuali di ogni centro di responsabilità. Ai dipendenti interessati sarà ripartito il premio promesso in base alle valutazioni del responsabile dell'obiettivo o del progetto.

b) Distribuzione del fondo per categorie contrattuali

La ripartizione del fondo avviene in base ad alla graduazione indicata nel seguente schema; conseguentemente le quote da erogare ai dipendenti verranno differenziate nel rispetto dei seguenti coefficienti:

[Handwritten: FIAS Tolare]

11

[Handwritten: Fias WPL]

[Handwritten signature]

[Handwritten: copia guida (FSI)]

[Handwritten initials/signatures]

Categoria	Peso Ctg
A	100
B	120
Bs	130
C	150
D	170
Ds	180

*Case Fr.
Gruff
Bull*

Il premio promesso per ciascun dipendente è calcolato dopo la definizione del premio promesso per la unità operativa nelle modalità e termini definiti nel presente contratto.

c) Valutazione della performance individuale

La valutazione della performance raggiunta dal singolo dipendente è il punteggio totale rilevato in ciascuna scheda di **valutazione individuale** (allegato 1).

Il NAVS/OIV, in caso di reclamo procede, alla valutazione di seconda istanza della performance individuale mediante esame di ciascuna delle valutazioni di prima istanza di cui considera sia la aderenza alle procedure che la consistenza delle motivazioni addotte per la espressione dei giudizi, apportando ove occorra variazioni alle valutazioni rese in prima istanza.

E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

A ciascun valutato spetta un premio annuale per la performance individuale in base alla valutazione conseguita, secondo i seguenti criteri:

- Valutazione minore di 50/100 = 0
- Valutazione uguale o superiore a 50/100 e fino a 90/100 = una misura percentuale della quota incentivante corrispondente al punteggio conseguito;
- Valutazione superiore a 90/100 = 100% della quota incentivante.

I residui derivanti dalle quote non utilizzate per remunerare la performance organizzativa finanziano per categoria contrattuale un bonus annuale delle eccellenze. Il bonus nei limiti delle risorse disponibili, è assegnato al dieci per cento del personale collocato nella fascia più alta di punteggio di ciascuna categoria e di ciascun ruolo.

A parità di punteggio precede il dipendente appartenente alla struttura con la migliore performance organizzativa, ad ulteriore parità precede il dipendente con maggiore presenza effettiva in servizio e ad ulteriore parità precede il dipendente con la maggiore anzianità di servizio.

d) Assiduità e contributo quantitativo valutato sulla base delle giornate di effettiva presenza in servizio.

Le quote di fondo determinate, come sopra descritto, vengono erogate al personale sulla base delle giornate di effettiva presenza. In caso di assenza del dipendente per vari motivi verrà effettuata la riduzione pro quota di assenza della retribuzione spettante. Al personale part time la retribuzione spettante è decurtata in

*FIPAS
Tabelle*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

1000000 (1000000)

[Handwritten notes]

V. Rossi

proporzione all'orario effettuato. Sono esclusi dal predetto conteggio le seguenti fattispecie:

*così per
Gruppo*

- ferie;
- congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro e per congedo di paternità, riposi giornalieri (ex allattamento);
- permessi per lutto;
- citazioni a testimonianze in rappresentanza dell'Azienda;
- espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- incarichi nei seggi elettorali (presidenti di seggio, segretario, scrutatore, rappresentante di lista);
- congedi di cui all'art. 4, comma 1 della legge 8 marzo 2000 n. 53;
- per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della legge 5 febbraio 1992 n. 104;
- assenze per malattia dovute a infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, con l'estensione, in questi casi al periodo di convalescenza post ricovero, nonché per le assenze per patologie gravi che richiedano terapie salvavita;
- permessi per donazione del sangue e midollo osseo;
- aggiornamento professionale obbligatorio;
- permessi sindacali retribuiti.

Eventuali residui al 31 dicembre di ogni anno, rilevati per effetto dell'assenza del personale verranno distribuiti al personale dell'Unità Operativa, ove si è verificata l'assenza con i criteri generali sopra specificati.

e) Tempi e procedure

Tutte le operazioni di verifica e di valutazione devono essere, di norma, concluse entro il mese di febbraio dell'anno successivo e, quindi la messa in pagamento di quanto dovuto entro il bimestre successivo alle valutazioni del NAVS/OIV.

Articolo 12

Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle P.O., del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale, della indennità professionale specifica, e della parte fissa e variabile dell'indennità di coordinamento.

Il fondo complessivo per l'anno 2015 per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex-indennità di qualificazione professionale, dell'indennità professionale specifica e della parte fissa e variabile dell'indennità di coordinamento, definito con deliberazione n. 786 del 25/09/2015 è pari a € 10.621.586,70

*FIPES
Fondazione*

Rossi ULPE

OK

*1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100*

copie inviate (FIPES)

[Handwritten signatures]

(DIECIMILIONISEICENTOVENTUNOMILACINQUECENTOOTTANTASE, 70).

Il fondo finanzia i seguenti istituti per come di seguito quantificati:

a) le progressioni economiche orizzontali - fasce
b) indennità professionale specifica
c) valore comune indennità CCNL 8/04/99 (ex indennità qualificazione professionale)
d) indennità di coordinamento parte fissa e parte variabile
f) assegno ad personam (riassorbibile)
g) posizioni organizzative

[Handwritten signatures]

a) PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI- FASCE

Tale istituto contrattuale per l'anno 2015 viene ulteriormente finanziato con € 400.000,00

Per tale istituto è garantita una adeguata procedura di valutazione delle performance lavorative di tutti i dipendenti aventi diritto. La PEO a carattere selettivo, proporzionata per singole categorie e per rispettivi ruoli professionali, è rapportata ad una quota limitata dei dipendenti ammessi a valutazione che debbono essere in possesso di una anzianità di servizio di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento alla data del 31.12.2014.

La graduatoria sarà formulata sulla base dei criteri e dei punteggi definiti nella scheda allegata al presente contratto (*Allegato 5*).

A parità di punteggio vale l'anzianità di servizio complessiva.

La valutazione compete al Dirigente dell'Unità Operativa al quale il dipendente è assegnato tramite apposita **scheda di valutazione** (*Allegato 3*). La valutazione viene effettuata annualmente entro il secondo mese successivo all'anno di riferimento e trasmessa per competenza all'U.O. Gestione Risorse Umane. La scheda di valutazione è consegnata in copia, da parte del Dirigente che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta.

Il dipendente interessato, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla sottoscrizione della scheda per ricevuta, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al dirigente che l'ha effettuata. Il Dirigente, esaminato il ricorso, entro gli ulteriori 5 (cinque) giorni dalla ricezione dello stesso, esprime parere definitivo in forma scritta. E' facoltà del dipendente di ricorrere in seconda istanza all'Organismo di Valutazione. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

b) INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA

Il fondo finanzia per l'anno 2015 l'indennità professionale specifica di cui all'art. 30 comma 5 lett. a CCNL 7 aprile 1999, quadriennio normativo 1998-2001, parte

[Handwritten note: copia busta (Fsi)]

[Handwritten notes: ? } } } } } }

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Case #1
Graf
P. De M.

7
P. De M.

economica 1998-1999 e, più precisamente, della voce retributiva di cui alla TABELLA ALLEGATO 6 del citato CCNL 7 aprile 1999.

C) VALORE COMUNE INDENNITA' CCNL 08/04/99 (ex indennità qualificazione professionale)

Il fondo finanzia per l'anno 2015 l'ex -indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 30 comma 1 lett. a CCNL 7 aprile 1999, quadriennio normativo 1998-2001, parte economica 1998-1999 e, più precisamente, la voce retributiva di cui alla TABELLA ALLEGATO 9, penultima colonna, del citato CCNL 7 aprile 1999.

d) INDENNITA' DI COORDINAMENTO PARTE FISSA E PARTE VARIABILE

Il fondo finanzia per l'anno 2015 l'indennità di coordinamento parte fissa e parte variabile di cui all'art.10 del CCNL 7.4.1999, per le funzioni di coordinamento individuate dall'Azienda. Tale istituto contrattuale è finanziato per € 250.000,00.

L'applicazione del sistema di valutazione permanente è di competenza del Dirigente dell'unità operativa alla quale il dipendente incaricato del coordinamento è assegnato, mediante apposita scheda individuale di valutazione (Allegato 4). Conseguisce il diritto a percepire l'indennità di parte variabile il dipendente che abbia ottenuto una valutazione pari ad almeno il 70% del punteggio totale; nel caso di valutazione inferiore al 70% il dipendente titolare dell'incarico di coordinamento non percepirà l'indennità di parte variabile.

La valutazione è effettuata entro il mese di febbraio dell'anno successivo al conferimento dell'incarico; la scheda di valutazione è consegnata in copia, da parte del Dirigente che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta, e trasmessa al Dirigente dell'U.O. Risorse Umane.

Il dipendente interessato, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla sottoscrizione della scheda per ricevuta, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Dirigente che ha effettuato la valutazione di merito.

Il Dirigente, esaminato il ricorso e le valutazioni di merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 (giorni) dalla ricezione del ricorso, esprime parere definitivo in forma scritta che può prevedere anche la modifica della valutazione precedentemente espressa. E' facoltà del dipendente di ricorrere in seconda istanza all'Organismo di Valutazione. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

La indennità di parte variabile è erogata agli aventi titolo congiuntamente con lo stipendio nel bimestre successivo alla valutazione.

e) ASSEGNO AD PERSONAM (RIASSORBIBILE)

Il fondo che finanzia l'assegno *ad personam* per i dipendenti che in passato hanno beneficiato del passaggio di categoria o di livello economico all'interno di una categoria, sarà rimodulato, ai sensi dell'art. 31, comma 10, in considerazione dei dipendenti che fruiranno delle progressioni economiche orizzontali con effetti

15/01/2015
F. De M.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50

F. De M.

15/01/2015

F. De M.

[Handwritten initials]

economici dal 01/01/2015, il cui trattamento economico relativo all'assegno *ad personam* sarà riassorbito con l'acquisizione delle nuove fasce retributive.

f) POSIZIONI ORGANIZZATIVE

*art. 11
[Handwritten signature]*

Le posizioni organizzative costituiscono per il personale del Comparto, un'importante occasione di valorizzazione delle competenze e di sviluppo professionale, poiché implicano l'assunzione diretta di ampi margini di autonomia e responsabilità e stabiliscono un legame preciso tra le responsabilità effettivamente assunte dai dipendenti ed il loro trattamento economico.

L'Azienda in conformità a quanto contenuto negli artt. 20, 21 e 36 del CCNL 7 aprile 1999 ed alle modifiche introdotte dall'art. 11 CCNL II° biennio 2000/2001, in relazione alle esigenze di servizio ed in coerenza con le proprie necessità strategiche ed organizzativo-gestionali, intende istituire per l'anno 2015 le posizioni organizzative. Tale istituto contrattuale è finanziato per € 350.000,00.

Le posizioni organizzative individuate dall'Azienda prevedono lo svolgimento di attività caratterizzate da elevata capacità, autonomia e responsabilità e potranno essere conferite esclusivamente al personale appartenente alla categoria D/DS. L'incarico deve essere conferito, con provvedimento formale, tenuto conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite. Le posizioni organizzative potranno essere aumentate o ridotte dall'Azienda in relazione a modifiche e/o esigenze organizzative previa informativa alle OO.SS.

[Handwritten signature]

I criteri e le modalità di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa saranno definiti in sede di concertazione, a seguito della sottoscrizione del presente CIDA.

Ai sensi dell'art. 39, n.5, del CCNL 1998/2001, dalla data di decorrenza degli incarichi delle posizioni organizzative, il presente fondo è incrementato annualmente con le risorse provenienti dal fondo che finanzia lo straordinario e le indennità di disagio, nella misura corrispondente a n. 65 ore pro-capite per ciascuno dei dipendenti incaricati. Dalla medesima data il fondo dello straordinario è, correlativamente, decurtato di un importo pari all'entità delle competenze assorbite.

[Handwritten signature]

Con decorrenza dalla data di effettivo conferimento della posizione organizzativa è individuato un sistema di valutazione permanente la cui applicazione è di competenza del Dirigente della unità operativa alla quale il dipendente è assegnato o, in assenza, del Dirigente sovraordinato mediante l'apposita scheda individuale allegata al regolamento approvato con deliberazione n. 675 del 09/08/2013

Consegue il diritto a percepire la retribuzione di risultato il dipendente che abbia ottenuto una valutazione pari ad almeno il 70% del punteggio totale. Nel caso di valutazione inferiore al 70% la revoca dell'incarico avviene d'ufficio nelle forme e nei modi previsti dall'art. 21 CCNL 07.04.1999.

Fermi restando i limiti economici-finanziari stabiliti per l'anno di riferimento, la retribuzione di risultato sarà pari:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

invece fidejussore (675/1)

*FIAI S
[Handwritten signature]*

[Handwritten initials]

- a) al 10 % della retribuzione di posizione nel caso in cui la valutazione è ricompresa tra il 70% ed il 90%;
- b) al 30% della retribuzione di posizione nel caso in cui la valutazione è ricompresa tra il 91% ed il 100%;

La valutazione viene effettuata annualmente, entro il mese di febbraio all'anno di riferimento, nel rispetto di quanto previsto dalla vigenti disposizioni normative e regolamentari in materia di misurazione e valutazione della performance.

La scheda di valutazione, trasmessa per competenza al Dirigente dell'U.O. Risorse Umane, è consegnata in copia, da parte del Dirigente che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. Il dipendente interessato, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla sottoscrizione della scheda per ricevuta, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita tramite formale e motivato ricorso indirizzato al dirigente che ha effettuato la valutazione di merito.

Il Dirigente, esaminato il ricorso e le valutazioni di merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 (giorni) dalla ricezione del ricorso, esprime parere definitivo in forma scritta che può anche prevedere la modifica della valutazione precedentemente espressa. E' facoltà del dipendente di ricorrere in seconda istanza all'Organismo di Valutazione. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

[Handwritten vertical note]

[Handwritten vertical note]

Articolo 13
Disposizioni finali e di rinvio

Per tutto quanto non espressamente previsto e disciplinato dal presente contratto le parti convengono di rinviare integralmente alle disposizioni vigenti contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro comparto del personale non dirigente del Servizio Sanitario, nonché alle disposizioni legislative nazionali e regionali in materia.

[Handwritten vertical note]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Letto, confermato e sottoscritto

PARTE PUBBLICA

- Dr. Carmine Dell'Isola _____
- Dott. Fortunato Fazia _____
- Dott. Nicola Voci _____

PARTE SINDACALE

Le Organizzazioni Sindacali territoriali

- CGIL FP _____
- CISL FP _____
- UIL FP _____
- FIALS _____
- FSI _____
- NURSING UP _____

La RSU rappresentanza sindacale unitaria

Coordinatore _____

i
c
r
D
N

Usc. 11/12/13
Giul *Paola*

R. C.
Paola

Allegato 1

**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CATANZARO**

Dipendente _____ Categoria _____

Unità Operativa/Servizio _____ Matricola _____

Produttività anno 2015

Tropea Julia (Fsi)

Capacità del dipendente di rispondere alle esigenze dell'U.O. con efficacia, efficienza ed ottimizzazione dei tempi lavorativi	[4] [8] [12] [16] [20]
Disponibilità al cambiamento tecnico e organizzativo e capacità di interagire con gli altri operatori	[4] [8] [12] [16] [20]
Capacità di relazionarsi con il pubblico e o con il paziente	[4] [8] [12] [16] [20]
Grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi	[4] [8] [12] [16] [20]
Livello di autonomia e di responsabilità nell'eseguire i compiti assegnati in relazione alla qualifica professionale posseduta	[4] [8] [12] [16] [20]
Totale punteggio	

Paola

Legenda: *Insufficiente* [4] *Mediocre* [8] *Sufficiente* [12] *Buono* [16] *Ottime* [20]

Data _____

Il Dirigente

Paola

Il Valutato (per ricevuta)

F. P. C. S.
Tropea

Paola

Paola

Paola

Case FI
Gru/ Pede

B. B. R. S. O

Allegato 3

REGIONE CALABRIA

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE CATANZARO

SCHEDA VALUTAZIONE

Per la Progressione Economica orizzontale anno 2015

Dipendente: _____ nato il _____

Qualifica: _____

Unità Operativa / Reparto / Servizio: _____

copie juliae (FSI)

Verificato
N. 1

A) Impegno lavorativo /risultati	Punti	A	B	Bs	C	D
Comple con dedizione e precisione i compiti assegnati nei termini prescritti	1					
	3					
	5					
B) Qualità delle prestazioni	Punti	A	B	Bs	C	D
Competente rispetto alle mansioni da svolgere. E' attivamente orientato al miglioramento professionale.	1					
	3					
	5					
C) Capacità di relazione con il pubblico e con il paziente	Punti	A	B	Bs	C	D
Sufficiente Buono Ottimo	1					
	3					
	5					
D) Capacità professionale	Punti	A	B	Bs	C	D
Comportamento di fronte alle procedure / protocolli Non sempre si applica Li accetta passivamente Li conosce, li applica e li trasmette agli altri	1					
	3					
	5					
E) Adattamento ai cambiamenti organizzativi	Punti	A	B	Bs	C	D
Si adatta al ruolo assegnato E' Attento alle modifiche organizzative E' attento agli eventi organizzativi, e si adatta senza difficoltà alle soluzioni di volta in volta individuati	1					
	3					
	5					
F) Grado di coinvolgimento nei processi aziendali	Punti	A	B	Bs	C	D
Si limita a eseguire i compiti assegnati senza coordinarsi con colleghi o superiori. Si coinvolge nei processi aziendali solo se direttamente interessato o sollecitato. Mantiene costanti collegamenti con i colleghi e superiori per la verifica del proprio operato con gli obiettivi predefiniti.	1					
	3					
	5					
G) Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative / migliorative	Punti	A	B	Bs	C	D
Si limita a eseguire i compiti assegnati Nel realizzare i compiti assegnati, si preoccupa di rispettare regole e procedure già definite. Mantiene costanti collegamenti con i colleghi e superiori per la verifica del proprio operato con gli obiettivi predefiniti.	1					
	3					
	5					
Totale Punti						

PER RICEVUTA IL LAVORATORE

IL DIRETTORE U.O. / Servizio / Ufficio

F. I. A. S.
Torello

Provauffe 21

CASE AP
Gru/Debel

RSC
Bozz
H

REGIONE CALABRIA
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE CATANZARO
SCHEMA VALUTAZIONE

Allegato 4

PARTE VARIABILE DELL'INDENNITA' COORDINAMENTO Anno _____

Struttura _____ U.O. _____

Responsabile valutatore _____

Titolare Valutato _____ Matr. _____

Periodo di Valutazione _____

Elementi da considerare

		Valore giudizio in punteggio
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati	35	
Grado di autonomia dimostrata rispetto a quella attesa dalla tipologia di incarico	30	
Grado di competenza espressa nell'assunzione delle decisioni inerenti i settori di responsabilità	20	
Rispetto delle direttive aziendali e del responsabile dell'U.O.	15	
Totale	100	

Deposito giudizio (5/11)

Non proposto

Per punteggio > di 70% il giudizio è positivo, purché per ciascun elemento non sia stato conseguito un punteggio < del 60% del suo valore, nel caso di giudizio positivo o negativo dovrà essere motivatamente proposto dal Responsabile valutatore al Superiore gerarchico.

Se il punteggio è < al 70% il giudizio è negativo.

Osservazione del valutatore _____

Osservazione del valutato _____

Il dirigente valutatore

Il valutato (per ricevuta)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Fines
Toschi

*C. S. P. A.
Inviato
P. S.*

*R. S. O.
P. S. O.
H*

REGIONE CALABRIA
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE CATANZARO
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Allegato 5

Criteria e punteggi per la formazione della graduatoria per l'assegnazione della P.E.O.

DESCRIZIONE	CATEGORIE					
	A	B	BS	C	D	DS
Esperienza professionale (Anzianità di servizio)	45	45	45	30	30	30
Formazione, titoli culturali e professionali	30	30	30	30	30	30
Valutazione individuale permanente	25	25	25	40	40	40
TOTALE	100	100	100	100	100	100

150) ...

TITOLI DI STUDIO	
Descrizione	Punti
Diploma scuola dell'obbligo	1
Diploma di maturità	2
Laurea di I° livello	4
Laurea di II° livello	6

FORMAZIONE	
Descrizione	Punti
Corsi di aggiornamento professionale (per ogni giornata)	0,10
Corsi semestrali	1
Master I° livello	2
Master II° livello	3
Patente ECDL	1
Corsi di insegnamento all'interno del SSN (per ciascun anno)	1
Pubblicazioni (ove coerenti con il profilo professionale)	1

ANZIANITA' DI SERVIZIO	
Descrizione	Punti
Categorie A - B - BS (per ciascun anno di servizio)	1,10
Categorie C - D - DS (per ciascun anno di servizio)	0,75

*...
...
...*

*F. P. S.
T. S. C.*

*...
...*

...