

**AZIENDA SANITARIA
PROVINCIALE
CATANZARO**

CISE FI
Amf
COORD. PSU
FIAC. S. T. G. L.
F.P. C. G. U.
M. L. P. G. U.

F. S. I.
Giacomelli

**CONTRATTO INTEGRATIVO
DECENTRATO AZIENDALE
ANNO 2013
PERSONALE DEL COMPARTO**

PER DELEGA Q.R.V.

[Signature]

[Signature]

NURSING UP
Carlo C. G. U.

[Signature]
D. L. F. P. C.

[Signature]

L'anno 2015 il giorno 22 del mese di ottobre alle ore 12,00 previa formale convocazione, si è riunita la delegazione trattante composta come di seguito specificato:

PARTE PUBBLICA

- Dott. Nicola Voci per delega del Presidente della delegazione trattante 
- Dott.ssa Maria Pia Masciari per delega del Direttore G.R.U. Dott. Fortunato Fazio 

PARTE SINDACALE

Le Organizzazioni Sindacali territoriali

CGIL FP

CISL FP



UIL FP



FIALS



FSI

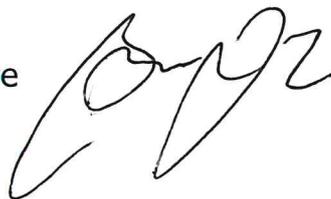


NURSING UP



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.

*case F.I.
Anup*

*CONTRA FSO
[Signature]*

*[Signature]
UILFPC*

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.

*Nursing UP
Dorle Oulpe*

Il presente contratto ha valenza normativa dall' 1.1.2013 al 31.12.2015 ed economica annuale dall'1.1.2013 al 31.12.2013 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.

[Signature]

*F.S.I.
Yaculi 3*

[Signature]

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.

CISA FP
Gruppo
Coop. RSO
[Signature]

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 al presente CIDA.

Art. 6
VIL FPL

F. S. I.
Dyamb. I.

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

[Signature]
[Signature]

NULSING UP
Carlo Celo

[Signature]
F. I. S. I.

[Signature]

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.

*Casa M
Mach* *COORDINATORE*

Articolo 4

Clausole di raffreddamento dei conflitti

*F. S.
Giamberini*

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.

Nando Pucci

*Arturo G
OIL FPL*

*M. M.
F. S.*

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

Amersani

[Signature]

*NURSING
Carlo* *UP
Culp*

FIPC - F. S.

[Signature]

stesse si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

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.L.gs 165/01, le clausole relative all'applicazione di specifici istituti contrattuali, anche in materia di trattamento economico, in contrasto con le vigenti disposizione 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.

Uil FPL
Amali

COORDINATO
[Signature]

[Signature]
UIL FPL

F S I
[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

[Signature]
[Signature]

Nursing & UP
Carlo Cuspo

6

[Signature]
FIAB
[Signature]

[Signature]
[Signature]

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.

CASE PR. COGRAD 80
Ana

F. S. I.
Galardi

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.

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.

No. Deppe

Storrell
VIC FPL

FIA

Galardi

Articolo 8

Comitato unico di garanzia

In materia di pari opportunità e mobbing sarà costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare

Storrell

NUASIA & UP
Paolo Cuspo

Galardi

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.

*copie
Andr* *COORD. RSU
C...*

*F. S. I.
Yacobi*

Andr **Articolo 9** *F. S. I.
Yacobi*
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.

*op. 6
VIC FPL*

*F. S. I.
Yacobi*

Andr

*NUASIN & UP
Paolo*

AC

coll

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 2013, costituito ai sensi dell'art. 7 del CCNL 31 luglio 2009 e dell'art. 8 del CCNL 10 aprile 2008, con deliberazione n. 189 del 18/03/2015 è pari a € 4.937.113,25 (euro QUATTROMILIONINOVECENTO TRENTASETTECENTOTREDICI/25CENTESIMI).

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.

Anna J. CISE FP *CODEM R.30* *N. e M. P. C. D.* *F. S. J. G. G. G. G.*

LAVORO STRAORDINARIO € 1.271.962,00 (euro UNMILIONEDUECENTO SETTATAUNOMILANOVECENTO SESSANTADUE).

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;

Storillo
UIC FPL

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

Storillo

CISE P1
Muf

COORD. R30
BY

F. S. Jacobi

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;
- f) E' nulla la disposizione del Dirigente che richiede ed autorizza il dipendente alla prestazione di lavoro straordinario oltre i limiti di cui ai commi precedenti anche a pena di responsabilità patrimoniale, salvo eventuali responsabilità dirigenziali. All'obbligo delle prestazioni di lavoro straordinario deve corrispondere la disponibilità delle relative risorse economiche;
- g) Il fondo del lavoro straordinario deve essere decurtato del corrispettivo orario pro-capite di 180 ore in relazione al personale al quale è conferita la posizione organizzativa. Tale importo va ad incrementare il fondo di cui all'art. 31 del CCNL 2002/2003 per le fasce retributive, posizioni organizzative, etc. Lo stesso importo sarà riassegnato al relativo fondo in caso di soppressione delle posizioni organizzative precedentemente istituite;
- h) Per i lavoratori che non intendono aderire alla banca delle ore, le ore di lavoro straordinario preventivamente autorizzate, ad esclusiva domanda del dipendente interessato, possono essere fruite come riposo compensativo

NURSING VP
C. n. 6

F. S. Jacobi
VIZ FPL

Adm. Mesneri
No. Dep. Acc.

F. S. Jacobi
P. C. G. 4

Caso FPL
Graf

Casella R30
Boff

Tib. Jace

F. S. T.
yggwidi

con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, nel mese successivo e, comunque, entro il periodo massimo di mesi due.

O'Farello
VILFPL

Non de paceo

INDENNITA' DI DISAGIO, PERICOLO O DANNO E DI REPERIBILITA'

Ai sensi delle vigenti normative contrattuali, le indennità di seguito elencate, con le modalità e nella misura economica contrattualmente prevista, sono erogate ai dipendenti aventi diritto, per un totale di € 3.286.696,79 (TREMILIONIDUECENTOTTANTASEISEICENTONOVANTASEI/79) ripartito per singoli istituti, per come di seguito specificato:

CCNL 01.09.1995, art. 44, comma 3: ruolo sanitario Bs, C, D, per servizio articolato su tre turni. Indennità giornaliera di effettivo servizio € 4,39.	650.513,15
CCNL 01.09.1995, art. 44, comma 4: personale addetto agli impianti per 12 ore su due turni, A, B, Bs, C, D. Indennità giornaliera di effettivo servizio € 1,81.	161.125,48
CCNL 01.09.1995, art. 44, comma 5: Operatori Professionali Coordinatori non turnisti. Indennità mensile non cumulabile con indennità dei commi 3 e 4, € 25,82	3.408,24
CCNL 01.09.1995, art. 44, comma 6, lett. a, b: ruolo sanitario per servizio terapia intensiva, subintensiva, sala operatoria, nefrologia o dialisi. Indennità giornaliera di effettivo servizio € 4,13	367.034,22
CCNL 01.09.1995, art. 44, comma 6, lett. c: ruolo sanitario per servizio malattie infettive. Indennità giornaliera di effettivo servizio € 5,16.	14.773,08
CCNL 01.09.1995, art. 44, comma 7: ruolo sanitario Bs, C, D, non turnista per servizio di terapia intensiva, subintensiva o di sala operatoria. Indennità mensile non cumulabile con indennità dei commi 3 e 4 € 28,41.	1.022,76
CCNL 01.09.1995, art. 44, comma 8: personale cat. A, B nel servizio malattie infettive. Indennità giornaliera di effettivo servizio	491,69

Stamperia

NURSING UP
Carlo Cuto

X

Casa FPI
Grua

COORD. RBU
Grua

Ugo Ruffaro

FST
Grua

€ 1,03.	
CCNL 01.09.1995, art.44, comma 11, orario ordinario notturno dalle ore 22,00 alle ore 6,00. Indennità oraria unica € 2,74.	870.738,32
CCNL 01.09.1995, art.44, comma 12: servizio di turno festivo. Indennità giornaliera di effettivo servizio per 24 ore parametrata € 17,82	475.063,38
CCNL20/09/2001, art. 5, comma 3: indennità rischio radiologico per tutta la durata del periodo di effettiva esposizione. Indennità mensile € 103,29	50.246,18
CCNL 20.09.2001, art. 7, comma 6: indennità di pronta disponibilità. Indennità giornaliera per 12 ore parametrata all'effettivo servizio: € 20,66	558.989,50
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	17.565,32
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.	66.641,40
CCNL 01.04.1999, art. 44, comma 2, 1*alinea, Qualifica U.P.G.. Indennità Polizia Giudiziaria annua lordo € 723,04	44.765,75
Indennità centralinisti non vedenti. Legge n. 113/85. € 912,67 annue	4.318,32
CCNL art. 44 comma 9 (parte normativa 94/97 e smi) Indennità manipolazione farmaci antitumorali (preparazione - somministrazione - trasporto e smaltimento)	0
CCNL 01.04.1999, art. 44, comma 2, 2* alinea, Profilassi Antitubercolare (legge n. 310/53)	0

P. Rossi
Grua

St. Mariani
Grua

UIC FPL

NURSING UP
Carlo Cudo

Grua
Grua

CASE FPI
Draft

COOP R 30
Cyril

Non ha processo

FSE
Yacoubi

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 2013 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. 189 del 18/03/2015 è pari a € 1.462.939,97 (euro UNMILIONEQUATTROCENTO SESSANTADUENOVECENTOTRENTANOVE/97).

Il fondo della produttività collettiva per l'anno 2013 è incrementato delle somme non spese del fondo fasce e del fondo disagio dello stesso anno.

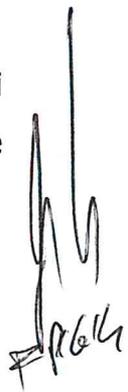

UIC FPI

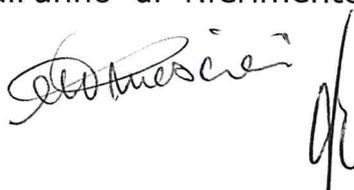


Il fondo è inteso a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'Azienda, già sottoscritti da ogni singola U.O., per l'anno di riferimento, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità 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.





N. VASIA G VP
Paolo Quisp 

Casa M.
Graf

COORD. RSO
C. P.

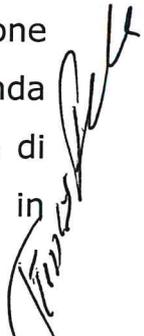
F. S. I.
Giacca

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.


UIL FPC



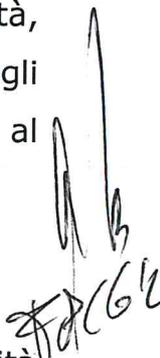
La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è orientata ai principi contenuti nel relativo Piano Aziendale della Performance per l'anno 2013.

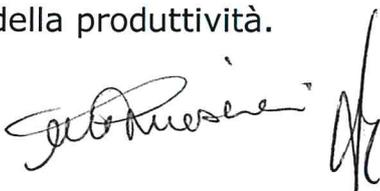
Al fine di incentivare la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sulla base di criteri selettivi e di logiche meritocratiche, nonché per valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance, i risultati del processo di valutazione sono utilizzati per l'attribuzione selettiva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

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.

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.







NUKING
Carlo
UP
Dude



CASE P1
Muff

COORD. RSO

Wino M. M. F. S. I.
Giacconi

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.

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.

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 3%.

Parollo
VIC FFL

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 indicazioni del responsabile dell'obiettivo o del progetto.

Amesie

Valina UP
Carlo Ludo
F. M. P. R.

CISA 11/1
Draft

COORD. R 3 U
C. B.

F. S.
Fagnoli

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:

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

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 60/100 = 0

Amoretti

A.

M. B. G. 11/16/11
NURSING UP
Carlo Cusco

*case pp.
Duff*

*COORDINAMENTO RSU
Cofis*

*Novella Pocer FSI
Giacchi*

- Valutazione uguale o superiore a 60/100 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.

*Stella
VIC FIC*

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

*FIA
FIC*

- 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);

*FIC
FIC*

Stella

*NUOVE UP
Carlo Duff*

Stella

*case di
Anni*

COORD. RSO
[Signature]

*F. S. I.
Yacopi*

- 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

[Signature]
VIL FPL

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.

[Signature]

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.

[Signature]

[Signature]

*NAVING UP
Carlo Debo*

[Signature]

CISE FA
Gru

COOR RSD
Gru

F. S.
Gru

Il fondo complessivo per l'anno 2013 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. 189 del 18/03/2015 è pari a € 10.567.230,67 (DIECIMILIONICINQUECENTOSESSANTASETTEMILA DUECENTOTRENTA/67).

Gru
VULFPC

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

a) le progressioni economiche orizzontali - fasce	€ 6.512.957,01
b) indennità professionale specifica	€ 560.980,57
c) valore comune indennità CCNL 8/04/99 (ex indennità qualificazione professionale)	€ 1.769.471,27
d) indennità di coordinamento parte fissa	€ 92.916,16
e) indennità di coordinamento parte variabile	€ 0,00
f) assegno ad personam (riassorbibile)	€ 76.470,87
g) posizioni organizzative (non istituite)	€ 0,00

a) PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI- FASCE

Il fondo complessivo per l'anno 2013 per il finanziamento delle fasce retributive, è pari a: **€ 6.512.957,01.**

Tale istituto contrattuale per l'anno 2013 viene ulteriormente finanziato con € 200.000,00, conseguentemente è applicato a costo zero ai sensi della vigente normativa legislativa in materia, che prevede una ipotesi applicativa della PEO (fascia) esclusivamente in termini giuridici fino al 31/12/2014 ed in termini economici dall'01/01/2015.

Per tale istituto è garantita una adeguata procedura di valutazione delle performance lavorative di tutti i dipendenti aventi diritto. La PEO esclusivamente giuridica, a carattere selettivo, proporzionata per singole categorie e per

F. S.
Gru

Gru

NUASING UP
Paolo C...

Gru

CISA PI
Maffi

COORDINAMENTO
Riv
G. P.

FISI
Giacca
G.

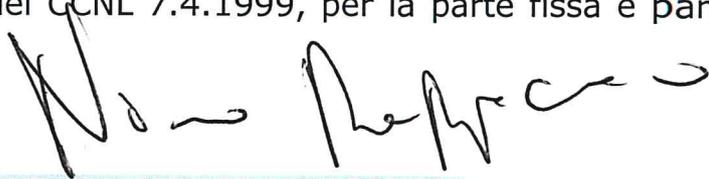
c) VALORE COMUNE INDENNITA' CCNL 08/04/99 - (ex indennità qualificazione professionale)

Il fondo complessivo per l'anno 2013 per il finanziamento dell'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, della voce retributiva di cui alla TABELLA ALLEGATO 9, penultima colonna, al citato CCNL 7 aprile 1999 è pari a € 1.769.471,27.


F. P. C.

d) INDENNITA' DI COORDINAMENTO PARTE FISSA

Il fondo complessivo per l'anno 2013 per il finanziamento dell'indennità di coordinamento, di cui all'art.10 del CCNL 7.4.1999, per la parte fissa é pari a € 92.916,16.

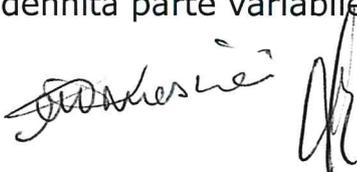


e) INDENNITA' DI COORDINAMENTO PARTE VARIABILE

Il fondo complessivo per l'anno 2013 per il finanziamento dell'indennità di coordinamento, di cui all'art.10 del CCNL 7.4.1999, per la parte variabile e' pari a € 0,00.

L'Azienda, comunque, si impegna a presentare, al di là delle posizioni attuali di coordinamento, una mappa delle posizioni di coordinamento per le quali prevedere l'indennità parte fissa e parte variabile. Pertanto dalla data di sottoscrizione del presente accordo è individuato un sistema di valutazione permanente la cui applicazione è di competenza del Dirigente dell'unità operativa alla quale il dipendente incaricato del coordinamento è assegnato, mediante apposita scheda individuale di valutazione (Allegato 3). Conseguisce il diritto a percepire l'indennità parte variabile 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 nelle forme e nei modi previsti dall'art. 10 CCNL 07.04.1999.

Fermi restando i limiti economico-finanziari stabiliti per l'anno di riferimento, l'indennità parte variabile sarà pari:





*case Pij
Anelli*

*COOR. R. 30
[Signature]*

*F. S. I.
[Signature]*

- a) al 10% della retribuzione di coordinamento nel caso in cui la valutazione è pari al 70%;
- b) al 30% della retribuzione coordinamento nel caso in cui la valutazione è pari al 100%;
- c) direttamente proporzionale al punteggio ottenuto, in tutti gli altri casi.

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.

f) ASSEGNO AD PERSONAM (RIASSORBIBILE)

[Signature]
FUII FPL

Il fondo complessivo per l'anno 2013 per L'ASSEGNO AD PERSONAM é pari a € 76.470,87;

g) POSIZIONI ORGANIZZATIVE

[Signature]

Il fondo complessivo per l'anno 2013 per le posizioni organizzative e' pari a € 0,00 (zero/00).

[Signature]

*M. V. S. V. P.
[Signature]*

[Signature]

CISE FPL
Grufr

COORDINAMENTO

UFFICIO

NUOVE UP

F. C. S. T. A.

Ai sensi della disciplina di cui agli artt. 20, 21 e 36 del CCNL 7 aprile 1999 ed alle modifiche introdotte dall'art. 11 CCNL II° Biennio 2000/2001 l'Azienda si riserva l'istituzione delle posizioni organizzative nel rispetto dei criteri individuati nell'apposito atto negoziale.

Le posizioni organizzative che saranno individuate dall'Azienda devono prevedere 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.

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 apposita scheda individuale di valutazione (allegato 4).

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:

- 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

Amministratore
Grufr

NUOVE UP
Carlo Cusco

F. C. S. T. A.

Case di
[Signature]

COOR RSO
[Signature]

SI
[Signature]

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.

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.

[Signature]
VIC FPL

[Signature]

[Signature]

[Signature]

NURSING UP
Carlo

[Signature]
SPCGL
[Signature]

Letto, confermato e sottoscritto

PARTE PUBBLICA

.. Dott. Carmine Dell'Isola [Signature]
- Dr. Nicola Voci [Signature]
- Dott.ssa Maria Pia Masciari [Signature]

PARTE SINDACALE

Le Organizzazioni Sindacali territoriali

CGIL FP

[Signature] [Signature]

CISL FP

[Signature]

UIL FP

[Signature]

FIALS

[Signature]

FSI

[Signature]

NURSING UP

[Signature]

La RSU rappresentanza sindacale unitaria

Coordinatore

[Signature]

CASE FPI
Graf

COORD. R30
Graf

F. SI
Yacoubi

Atti 1
M. De...
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CATANZARO

Dipendente _____ Categoria _____

Unità Operativa/Servizio _____ Matricola _____

Produttività anno 2013

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	

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

Data _____

Il Dirigente _____

Il Valutato (per ricevuta) _____

6
TUIC FPL

Trasferibile

Yacoubi

De...
Graf

NURSING UP
Carlo Cupo

Yacoubi

case Fr. Jurek

COOR. RES. [Signature]

F. SI. [Signature]

Non [Signature]

Allegato 2

Al Direttore Generale
Azienda Sanitaria Provinciale
88100 Catanzaro

OGGETTO: Domanda di partecipazione alle selezioni interne per la formulazione di graduatorie per la progressione economica orizzontale nelle categoria A, B, Bs, C, D, Ds.

Il sottoscritto/ a: _____ matricola n. _____

Data di nascita: _____ Luogo di nascita: _____

In servizio presso U.O. / Servizio: _____

Con la qualifica di: _____

Categoria e fascia di appartenenza: _____ Decorrenza: _____

CHIEDE

Di partecipare alla selezione per la progressione economica orizzontale della categoria ____ Fascia ____ per l'anno ____; ai fini della valutazione **autocertifica**, ai sensi dell'art. 39 del DPR 445/2000, quanto appresso:

Titoli di studio posseduti al _____	Contrassegnare con la X	Data conseguimento
Scuola secondaria di I° grado		
Scuola secondaria di II° grado		
Laurea I livello		
Laurea Magistrale o Specialistica		

Data di prima assunzione c/o SSN / Altri Enti pubblici SENZA SOLUZIONE DI CONTINUITA'	ANZIANITA' AL _____		
	Anni	Mesi	Giorni
____ / ____ / ____			

FORMAZIONE AL _____	N°
Corsi fino a 10 crediti o corsi fino a 10 giorni	
Corsi fino a 20 crediti o corsi fino a 20 giorni	
Corsi fino a 30 crediti o corsi fino a 30 giorni	
Corsi semestrali o master di I e II livello	
Patente ECDL	
Corsi di insegnamento all'interno del SSN	
Pubblicazioni (ove coerenti con il profilo professionale)	

Data _____

[Signature]
VILFPL

Il dipendente

N.B. allegare copia documento di riconoscimento firmato

[Signature]

[Signature]

[Signature]
NURSING JP
Carlo [Signature]
X

CISE PR
Mancini
F.lli
F.lli

COORD. RSO

F.lli
Yacobi

REGIONE CALABRIA

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE CATANZARO

Allegato 3

SCHEDA VALUTAZIONE

Per la Progressione Economica orizzontale anno 2013

NURSING UP
Carlo De Leo

Dipendente: _____ nato il _____

Qualifica: _____

Unità Operativa / Reparto / Servizio: _____

07/06/13
VIL FPL

A) Impegno lavorativo / risultati	Punti	A	B	Bs	C	D
Compie 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						

ep
GGL

PER RICEVUTA IL LAVORATORE

IL DIRETTORE U.O. / Servizio / Ufficio

[Signature]

[Signature]

COORDINAMENTO
(Signature)

F.lli
Gagnoli
(Signature)

(Handwritten notes and signatures)

REGIONE CALABRIA

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE CATANZARO

SCHEDA VALUTAZIONE

Allegato.4

PARTE VARIABILE DELL'INDENNITA' COORDINAMENTO Anno _____

Struttura _____ U.O. _____

Responsabile valutatore _____

Titolare Valutato _____ Matr. _____

Periodo di Valutazione _____

Elementi da considerare

	max	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	

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 _____

(Signature)
DIRETTORE FPL

Il dirigente valutatore

Il valutato (per ricevuta)

(Signature)

AVASING VP
Carlo Oulp

(Signature)
F.lli Gagnoli