

***AZIENDA OSPEDALIERA
PUGLIESE CIACCIO
CATANZARO***

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

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
ANNO 2013 PERSONALE del COMPARTO**

Articolo 1

Ambito di applicazione e durata

1. 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 ai sensi dell’art. 45 del D.L.gs 165/01, si applica a tutto il personale dell’Azienda Ospedaliera Pugliese Ciaccio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell’area del comparto , al personale comandato o distaccato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa.
2. Il presente contratto ha valenza normativa ed economica annuale per il periodo 1° gennaio 2013 - 31 dicembre 2013 e conserva la propria efficacia fino alla stipula di un successivo CCDI o fino all’entrata in vigore di un nuovo CCNL o di norme che siano incompatibili con il presente CCDI.

3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti dalle volontà delle parti di rivederne le condizioni e dalla ripartizione annuale del fondo per il salario accessorio o da specifiche disposizioni legislative e del CCNL.
4. Le parti si incontrano annualmente entro il mese di marzo per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie finalizzate all'esecuzione del presente CCDI, nel rispetto dei vincoli risultanti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico finanziaria dell'Azienda, e dalla circolare MEF n. 25 del 19/07/2012.

Articolo 2

Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

Le disposizioni sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero , nonché sulle procedure di informazione e garanzia da adottare in presenza di proclamazione di sciopero sono contenute nell'Accordo allegato al presente Contratto integrativo aziendale sotto la lettera **(A)** .

Articolo 3

Relazioni sindacali

1. 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, coniugato con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale dipendente.

2. L'Azienda riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale ed assume quindi l'impegno del confronto proficuo con le rappresentanze sindacali al fine di ricercare un equilibrio tra le attese e le aspirazioni dei singoli lavoratori e le finalità dell'Azienda stessa, nel quadro delle compatibilità organizzative e finanziarie.
3. In particolare 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 D. Lgs. 165/01 e s.m.i. e dall'accordo governo OSS del maggio 2011 e da eventuali successive integrazioni e modificazioni.

Articolo 4

Clausole di raffreddamento dei conflitti

1. 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 o dalla Struttura abilitata all'adozione dell'atto.
2. 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.

Articolo 5

Interpretazione autentica

1. Nel caso in cui tra le parti insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente CCDI, le stesse si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
2. L'accordo di interpretazione autentica della clausola, verbalizzato e sottoscritto sostituisce sin dall'inizio della vigenza del CCDI la clausola controversa.
3. 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 del Dirigente che le ha autorizzate .

Articolo 6

Comitato unico di garanzia e Pari Opportunità

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è 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 qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.

2. 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

Articolo 7

Banca delle ore

1. Presso il Settore l'UOC 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.
2. 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.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Dirigente competente al l'UOC Risorse Umane, sono mensilmente evidenziate nel cedolino stipendiale.
5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.
6. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in economia a favore dell'Azienda.

Articolo 8

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

(art. 7 CCNL 31 luglio 2009 – 2° biennio economico e art. 8 CCNL 10 aprile 2008)

1. 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 determina n.525 del 18/06/2013 , è pari a : € 3.104.254,00 (euro tremilionicentoquattromiladuecentocinquantaquattro)

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 2 e 3.

2. **LAVORO STRAORDINARIO**

€ 551.024,00. 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;

- 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, almeno tre volte l'anno, al fine di potere valutare le condizioni che ne hanno resa necessaria l'effettuazione e per l'adozione di eventuali provvedimenti che si rendessero necessari.
- d) Il lavoro straordinario preventivamente autorizzato ed effettuato deve essere monetizzato e liquidato entro i due mesi successivi 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 richieda ed autorizzi il dipendente alla prestazione di lavoro straordinario oltre i limiti di cui ai commi precedenti anche a pena di responsabilità patrimoniale;
- g) Il fondo del lavoro straordinario deve essere decurtato del corrispettivo orario pro-capite 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 con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, nel mese successivo e, comunque, entro il periodo massimo di mesi sei.

3. 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 prevista, vengono erogate agli eventi diritto nel mese successivo a quello di riferimento, per un totale di euro 2.553.230,00 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. N 512 unità. Totale € 598.000,00
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. N 166 unità. Totale € 75.000,00
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. N 17 unità. Totale € 8.150,00

<p>CCNL 01.09.1995, art. 44, comma 6, lett. a, b: ruolo sanitario per servizio di terapia intensiva , subintensiva, di sala operatoria, nefrologia o dialisi.</p> <p>Indennità giornaliera di effettivo servizio: € 4,13. n 483 unità. Totale € 393.400,00</p>
<p>CCNL 01.09.1995, art. 44, comma 6, lett. c: ruolo sanitario per servizio malattie infettive. Indennità giornaliera di effettivo servizio: € 5,16. N 18 unità. Totale € 51.600,00</p>
<p>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. N 7 unità. Totale € 3.130,00</p>
<p>CCNL 01.09.1995, art. 44, comma 8: personale cat. A, B nel servizio malattie infettive. Indennità giornaliera di effettivo servizio: € 1,03. n..... unità. Totale €.....</p>
<p>CCNL 01.09.1995, art.44, comma 11, orario ordinario notturno dalle ore 22,00 alle ore 6,00. Indennità oraria unica: € 2,74. N 569 unità. Totale € 680.000,00</p>
<p>CCNL 01.09.1995, art.44, comma 12: servizio di turno festivo superiore alla metà del turno. Indennità giornaliera di effettivo servizio per 24 ore parametrata € 17,82. N 654 unità. Totale € 355.000,00</p>
<p>CCNL20/09/2001, art. 5, commi e 3: indennità rischio radiologico per tutta la durata del periodo di effettiva esposizione. Indennità mensile € 103,29. N 146 unità. Totale € 121.000,00</p>
<p>CCNL 20.09.2001, art. 7, comma 6: indennità di pronta disponibilità. Indennità giornaliera per 12 ore parametrata all'effettivo servizio: € 20,66. N 133 unità. Totale € 260.000,00</p>
<p>Indennità centralinisti non vedenti. Legge n. 113/85. N 1 unità. Totale € 950,00</p>

Indennità maneggio valori: personale categoria D non titolare di P.O. adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa dal quale possono derivare danni patrimoniali. Indennità giornaliera di effettivo servizio, proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, in misura pari a:

€ 0,50: per maneggio valori da € 1.549,37 a € 4.131,65;

€ 1.00: per maneggio valori da € 4.131,66 a € 6.197,48;

c) € 1,50: per maneggio valori oltre € 6197,48.

n. 18 unità. Totale € 7.000,00

Articolo 9

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

(art. 8 CCNL 31 luglio 2009 – art. 9 CCNL 10 aprile 2008)

1. 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, quantificato con determina n. 525, del 18 giugno 2013 è pari a € 2.378.035,00 (duemilionitrecentosettantomilatrentacinque). Tale fondo è finalizzato ad incentivare le performance organizzativa e individuale . La valutazione della produttività individuale e collettiva, sulla base degli obiettivi assegnati dai dirigenti ai dipendenti, da valutare tramite scheda individuale (allegato M) compete al dirigente del Settore al quale il dipendente è assegnato.

2. La valutazione, che deve interessare tutti i dipendenti individuati con l'art. 1, viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento ed è trasmessa per competenza al dirigente dell'UOC risorse umane. La scheda di valutazione è contestualmente consegnata in copia, da parte del dirigente che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta.
3. 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.
4. 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 in forma scritta che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare motivatamente la valutazione precedentemente assegnata.

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

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è orientata ai principi contenuti nella legge regionale n.3 del 3 febbraio 2012, e nelle "Linee guida regionali in materia di valutazione delle Performance nel Servizio sanitario Regionale" adottate con Decreto Dirigenziale n. 3957 del 27 marzo 2012. Le medesime disposizioni sono state fatte proprie dall'Azienda con delibera n. 256 del 31 dicembre 2012.

Performance Organizzativa Strutture sanitarie. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa evidenzia il risultato conseguito dalle strutture dipartimentali, dalla direzione medica di presidio e dalle strutture di line e di staff, nella loro proiezione esterna.

Le risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance organizzativa corrispondono al 80 % del fondo aziendale per la produttività collettiva. Il fondo viene ripartito tra i diversi dipartimenti e/o strutture operative sulla base del combinato disposto tra la valenza strategica di dipartimento e/o strutture e il numero di personale in organico desunto da vigenti atti formali

A tal fine per le strutture Dipartimentali sono rilevate tre dimensioni di analisi

- Competitività
- Clinico Assistenziale
- Economico Finanziaria

e per ogni dimensione di analisi sono indicati gli obiettivi, gli indicatori , il valore atteso e il peso percentuale della tre dimensioni di analisi, come definiti nelle allegate schede (**B, C, D, E, F, G, H.**) I valori attesi condizionati dal numero dei posti letto saranno valutati proporzionalmente ai posti effettivamente attivati nell'anno 2013 .Per tutte le strutture dipartimentali, oltre a quelli specificatamente indicati, è vincolante il rispetto dei debiti informativi, previsti dalle vigenti disposizioni nazionali, regionali e aziendali. L'incentivo è ripartito in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in parti uguali per i lavoratori che abbiano conseguito una valutazione, desumibile dalla scheda di valutazione della performance individuale, uguale o superiore a 7/10. Per la Direzione Medica di Presidio e per le strutture sanitarie di staff, le dimensioni di analisi, gli obiettivi, gli indicatori, il valore atteso e il peso percentuale delle dimensioni di analisi è definito come da scheda **allegata I** . Per tutte le predette strutture oltre a quelli specificatamente indicati, è vincolante il rispetto dei debiti informativi, previsti dalle vigenti disposizioni nazionali, regionali e aziendali.

Performance Organizzativa Strutture amministrative

Per l'anno 2013 la misurazione e la valutazione della performance organizzativa di tutte le strutture amministrative, di line e di staff, rileva una sola dimensione di analisi, il rispetto dei debiti informativi previsti dalle vigenti disposizioni nazionali, regionali e aziendali. L'incentivo è ripartito in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in parti uguali per i lavoratori che abbiano conseguito una valutazione, desumibile dalla scheda di valutazione della performance individuale, uguale o superiore a 7/10 **allegato L**. Per la struttura amministrativa di supporto alla Direzione Aziendale. L'incentivo è ripartito in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Performance individuale

Il sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale evidenzia il raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali , il contributo assicurato alla performance della struttura organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi .La definizione dei "Comportamenti" e la descrizione dei "comportamenti osservabili" , come da **allegato M** può essere utile per uniformare il linguaggio e oggettivizzare il più possibile la valutazione. Le griglie sono intese come strumento , soprattutto nella prima attuazione, per favorire un confronto costante tra valutatori e valutati.

Il Nucleo di valutazione aziendale compila una graduatoria per categorie delle valutazioni individuali di tutto il personale .

In ogni graduatoria il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che :

il 25% è collocato nella fascia di merito alta alla quale corrisponde l'attribuzione del 50% delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

il 50% è collocato nella fascia di merito intermedia alla quale corrisponde l'attribuzione del 50% delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

il restante 25% è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

Le risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale corrispondono al 20% del fondo aziendale per la produttività collettiva.

Fatto 10 il punteggio massimo attribuibile ad ogni singolo lavoratore, per ogni struttura il valutatore dispone del 75% del punteggio complessivamente assegnabile alla struttura in relazione al numero dei lavoratori che la compongono.

Per ogni lavoratore può essere attribuito un punteggio da 0 a 10 .

A fini dell'attribuzione del trattamento accessorio, a parità di punteggio sarà privilegiato il lavoratore appartenente alla struttura con la migliore performance organizzativa, a parità di punteggio precede il dipendente con maggiore presenza effettiva in servizio e ad ulteriore parità di punteggio la maggiore anzianità di servizio.

Articolo 10

Fondo per finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell' ex indennità di qualificazione professionale e della indennità professionale specifica (art. 10 CCNL 10 aprile 2008)

Parte variabile indennità coordinamento
(art.10 CCNL 7.4.1999)

1) 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 e dell'indennità professionale specifica , di cui all'art.10 del CCNL del 10.04.2008, quantificato con determina n. 525, del 18 giugno 2013 è pari a € 4.692.391,00 (quattromilioniseicentonovantaduemilatrecentonovantuno)

Il fondo finanzia:

- a) le progressioni economiche orizzontali – fasce € 2.888.027,35
- b) le posizioni organizzative – grad. € 250.000,00
- c) ex indennità professionale € 1.028.685,74
- d) indennità professionale specifica € 427.371,38
- e) indennità di coordinamento - p.f. € 98.306,53

a) PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI- FASCE

Il fondo complessivo per l'anno 2013 per il finanziamento delle **fasce** retributive , è pari a :
€2.888.027,35(duemilioniottocentottantaottomilaventisette/trentacinque)

Tale istituto contrattuale per l'anno 2013 non viene finanziato, conseguentemente è applicato a costo zero ai sensi della vigente normativa legislativa in materia che prevede una ipotesi applicativa di tale istituto contrattuale esclusivamente in termini giuridici.

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 ruolo professionale è assegnata ad una quota di personale pari al 50 % dei dipendenti ammissibili a valutazione. A parità di punteggio precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria e nella posizione economica orizzontale.

La valutazione compete al Dirigente del Settore al quale il dipendente è assegnato, tramite scheda di **valutazione (allegato N)**. La valutazione viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento ed è trasmessa per competenza al dirigente dell'UOC risorse umane. La scheda di valutazione è contestualmente 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 e firmato la scheda.

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 soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la

facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia

b) POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il fondo complessivo per l'anno 2013 per il finanziamento delle **posizioni organizzative**, è pari a € 250.000,00 (euro duecentocinquantamila), di cui € 50.000,00 destinati alla retribuzione di risultato.

Le posizioni organizzative individuate dall'Azienda, richiedono lo svolgimento di attività caratterizzate da elevata capacità, autonomia e responsabilità e sono conferite esclusivamente al personale appartenente alla categoria D/DS. L'incarico è 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 anche mediante l'esercizio pregresso di funzioni e/o di attività equivalenti.

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 del Settore, mediante apposita scheda individuale di valutazione. Conseguisce 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 nelle forme e nei modi previsti dall'art. 21 CCNL 07.04.99. Fermi restando i limiti economico-finanziari stabiliti per l'anno di riferimento, la retribuzione di risultato sarà pari:

- a) 10% della retribuzione di posizione nel caso in cui la valutazione è pari al 70%
- b) 30% della retribuzione di posizione nel caso in cui la valutazione è pari al 100%.
- c) tale indennità è direttamente proporzionale in tutti gli altri casi.

La valutazione compete al Dirigente del Settore al quale il dipendente è assegnato, tramite scheda di valutazione (**allegato O**). La valutazione viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa regolamentare dell'Azienda in materia di misurazione e valutazione della performance.

La scheda di valutazione, trasmessa per competenza al Dirigente dell'UOC risorse umane, è contestualmente 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 e firmato la scheda.

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 soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

C) EX - INDENNITA' di 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 :
€1.028.685,74(unmilioneventottomilaseicentoottantacinque/settantaquattro)

d) INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA

Il fondo complessivo per l'anno 2013 per il finanziamento dell'indennità professionale specifica **di cui all'art.30 comma 5 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 6 al citato CCNL 7 aprile 1999 è pari a :
€427.371,38 (quattrocentoventisettemilatrecentosettantuno/trentotto)

e) INDENNITA' DI COORDINAMENTO

Il fondo complessivo per l'anno 2013 per il finanziamento dell'indennità di coordinamento di cui all'art.10 del CCNL 7 aprile 1999, per la parte fissa e per la parte variabile è pari a € 98.306,53, di cui € 82.000,00 per la parte fissa. Con decorrenza dalla data di effettivo conferimento del coordinamento, è individuato un sistema di valutazione permanente la cui applicazione è di competenza del Dirigente del settore/servizio, mediante apposita scheda individuale di valutazione. 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:

- a) al 10% della retribuzione di coordinamento nel caso in cui la valutazione è pari al 70%;
- b) 30% della retribuzione coordinamento nel caso in cui la valutazione è pari al 100%;

Tale indennità è direttamente proporzionale in tutti gli altri casi.

La valutazione individuale, ai fini della indennità parte variabile , si effettua, tramite scheda individuale (**allegato P**), entro il mese di gennaio dell'anno successivo al conferimento dell'incarico; gli esiti della valutazione sono contestualmente consegnati ai singoli dipendenti interessati, e trasmessi al Dirigente del settore 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 e firmato la scheda.

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 soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

La parte variabile sarà erogata agli aventi titolo congiuntamente con lo stipendio del mese successivo alla valutazione.

Articolo 11

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 del Servizio Sanitario nonché alle disposizioni legislative nazionali e regionali in materia .

Letto , confermato e sottoscritto

PARTE PUBBLICA

Il Direttore Generale Avv. Elga Rizzo _____

PARTE SINDACALE

Le Organizzazioni Sindacali territoriali

CGIL FP Antonio Meliti _____

CISL FP Antonio Cristofaro _____

UIL FPL Francesco Caparello _____

FSI _____

FIALS _____

La RSU rappresentanza sindacale unitaria

Coordinatore: Maria Teresa Talarico _____

Dichiarazione a verbale n.1

Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del personale, la parte pubblica, la CISL FP, la CGIL FP e la RSU, si impegnano a costituire, senza oneri aggiuntivi, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento delle problematiche concernenti l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie, che l'azienda è tenuta a fornire, e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali è paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

Dichiarazione a verbale n.2

La parte pubblica, la UIL-FPL e CGIL-FP dichiarano di differire la definizione dell'istituto contrattuale delle Posizioni Organizzative all'esito del quesito formulato dalla parte pubblica all'ARAN, in relazione al finanziamento e alla corresponsione della retribuzione di risultato. Nelle more, la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è finanziata e corrisposta utilizzando la quota di fondo indicata all'art.10 del presente contratto integrativo aziendale.

Dichiarazione a verbale n.3

La RSU come già dichiarato nel verbale del 9 ottobre 2013 dichiara che il fondo per le posizioni organizzative finanzia esclusivamente l'indennità e non la retribuzione di risultato delle P.O. in attesa del quesito formulato dalla Parte Pubblica all'ARAN, nelle more finanzia l'istituto contrattuale come finanziato negli anni precedenti

Dichiarazione a verbale n.4

La UIL FPL, la CGIL FP, la CISL FP e la RSU, con riferimento all'art.8 ,punto 2,lett.c, al fine di evitare sperequazioni e/o difformità applicativa a rischio di illegittimità contrattuale, impegnano la Parte Pubblica a ripartire annualmente il fondo per il lavoro straordinario per budget alle diverse unità operative, dandone tempestiva comunicazione alle stesse OO.SS ed alla RSU

REGIONE CALABRIA

AZIENDA OSPEDALIERA "PUGLIESE-CIACCIO" CATANZARO

VALUTAZIONE

AVVISO DI SELEZIONE INTERNA PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ANNO _____
 CAT. _____ - LIVELLO ECONOMICO _____ MACROCATEGORIA _____

CANDIDATO _____ NATO IL _____

PUNTEGGIO A DISPOSIZIONE PUNTI 50 COSI' RIPARTITI:

Anzianità di Servizio: PUNTI 20
 Formazione, titoli culturali e professionali: PUNTI 30

Punti 0,50 per anno di servizio presso Aziende sanitarie o ospedaliere o presso altre pubbliche amministrazioni nella categoria, livello economico profilo professionale cui si riferisce la selezione o in corrispondente profilo professionale, posizione funzionale ivi confluita;

a) Servizio prestato dal _____ al _____ per complessivi: a. _____ m. _____ gg. _____
Punti _____

b) Servizio prestato dal _____ al _____ per complessivi: a. _____ m. _____ gg. _____
Punti _____

TITOLI DI STUDIO

Scuola Secondaria di 1° grado Punti 1,00 _____ **Punti** _____

Scuola Secondaria di 2° grado Punti 2,00 _____ **Punti** _____

Laurea 1° Livello o titolo equipollente Punti 3,00 _____ **Punti** _____

Laurea 2° Livello o titolo equipollente Punti 4,00 _____ **Punti** _____

Il titolo superiore assorbe quello inferiore.

CORSI AGGIORNAMENTO

Per ogni credito formativo o per ogni giorno di formazione Punti 0,05:

nr. gg/_____ x 0,05= **Punti** _____

Corsi Semestrali con esami finali Punti 1,50: _____ **Punti** _____

Corsi Annuali con esami finali o master di 1° Liv. Punti 3,00: _____ **Punti** _____

Master di 2° Liv.(assorbe il punt. del master di 1°Liv.) Punti 4,00: _____ **Punti** _____

Corsi oltre i 12 mesi con esame finale Punti 3,00: _____ **Punti** _____

Patente Europea del Computer Punti 0,50: _____ **Punti** _____

Patente Europea del Computer ECDL Punti 1,00: _____ **Punti** _____

Corsi insegnamento all'interno del SSN Punti 1,00 per ogni anno: A ___ x1 **Punti** _____

Pubblicazioni (ove coerenti con il p.p.) Punti 1,00: n. ___ x1,00 **Punti** _____

RIEPILOGO GENERALE:		
1)Esperienza Maturata/Anzianità di Servizio	PUNTI	
2)Formazione, titoli culturali e professionali	PUNTI	
TOTALE GENERALE	PUNTI	

VALUTAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA ANNO

a) Capacità di gestione delle risorse (entrate) e degli interventi (spese) finanziari e di raggiungimento degli obiettivi assegnati	50	
b) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando diversi impegni	5	
c) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la formulazione di fattive proposte alla dirigenza circa gli istituti previsti dal contratto	10	
d) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e "burocratismi" e promuovendo la qualità dei servizi	5	
e) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, ed i conseguenti processi formativi del personale	10	
f) Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione	10	
g) Qualità dell'apporto personale specifico	5	
h) Contributi all'integrazione tra diversi uffici e servizi all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti delle modalità operative	5	
	Totale	

IL DIPENDENTE

IL RESPONSABILE

REGIONE CALABRIA

AZIENDA OSPEDALIERA "PUGLIESE-CIACCIO" CATANZARO

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PARTE VARIABILE DEL COORDINAMENTO

Struttura _____ U.O. _____

Responsabile Valutatore _____

Titolare Valutato _____

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	_____	_____

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 _____

Data

firma del valutatore

firma del valutato

valutato	chi valuta
Direttore di Dipartimento	il direttore generale
Direttori di SOC	il direttore di dipartimento
Dirigente Responsabile SSD	il direttore di dipartimento
Dirigente Responsabile SOS e Dirigenti non responsabili di struttura	il direttore della SOC
Personale del Comparto con funzioni di coordinamento o con incarico di PO	Il dirigente della struttura
Personale di comparto	Il dirigente della struttura , sentito il coordinatore

Comportamento POSIZIONI ORGANIZZATIVE COORDINATORI INFERMIERISTICI E TECNICI	comportamenti osservabili
_capacità d'orientamento:	-definisce chiaramente ciò che si attende dai collaboratori e li orienta nel lavoro;
pianificazione ed organizzazione:.	pianifica costantemente le attività da svolgere; - capacità di valutare le prestazioni dei propri collaboratori esprimendo le relative differenziate valutazioni).
attenzione all'esigenze dell'utenza:	sviluppa canali di comunicazione con l'utenza al fine di monitorare le reali esigenze;
lavoro di gruppo e motivazione collaboratori:	-si rapporta in maniera costruttiva con i propri collaboratori cercando di coinvolgere quelli meno partecipativi;

Comportamento PERSONALE DEL COMPARTO	comportamenti osservabili
Lavorare in gruppo:	Offre spontaneamente supporto ed aiuto a colleghi sia della propria che di altre funzioni.
Flessibilità:	è disponibile a fronte dell'insorgenza di attività urgenti non prevedibili, a proseguire oltre il proprio orario di lavoro; E' disponibile ad adeguarsi alle esigenze dell'incarico ricoperto e a garantire il proprio contributo anche in materie che non sono di specifica competenza.
Accuratezza e tempestività:	Rispetta i tempi assegnati per l'esecuzione della prestazione e segnala tempestivamente eventuali criticità che non consentono il rispetto dei tempi. Esercita la propria funzione e svolge le proprie attività con la massima accuratezza rispetto alle direttive ricevute.