

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AI SENSI DELLA CIRCOLARE  
N°25 DEL 19.07.2012, ART. 40, COMMA 3-SEXIES,  
DECRETO LEGISLATIVO N° 165/2001**

A seguito delle trattative intervenute tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale si è addivenuti, in data 21.12.2018 alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo integrativo del personale area del comparto dell'Azienda Ospedaliera di Cosenza riguardante consistenza, congruità e destinazione dei fondi aziendali per la contrattazione integrativa per il 2018.

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare n° 25 del 19.7 2012 ha predisposto, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n° 165/2001 e s.m.i; gli schemi standard di relazione tecnico finanziaria e relazione illustrativa da allegare ai contratti integrativi che devono essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

La presente relazione viene trasmessa, pertanto, al Collegio Sindacale unitamente alla relazione tecnico finanziaria, predisposta dal Direttore dell'Ufficio Gestione Risorse Umane e dal Responsabile dell'Ufficio Gestione Risorse Economiche, al fine di fornire le previste specificazioni attinenti il percorso ed i contenuti della contrattazione integrativa e per l'attestazione della compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali di Bilancio.

Inoltre, preso atto del contenuto della circolare di cui all'oggetto, ed in adempimento della stessa si forniscono di seguito gli elementi, le informazioni, e le relative osservazioni riferite agli istituti contrattuali applicati a livello decentrato al personale del Comparto di quest'Azienda Ospedaliera.

**Modulo-1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.**

**Data di sottoscrizione e periodo di vigenza temporale:** contratto integrativo aziendale stipulato in data 21.12.2018, periodo di vigenza temporale annuale.

**Composizione della Delegazione Trattante costituita con deliberazione 446 del 3.8.2018.**

**Parte Pubblica:** Direttore Generale, titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda, dai rappresentanti degli Uffici interessati, in particolare dal Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane, dal Direttore Sanitario Aziendale e dal Direttore Amministrativo Aziendale.  
**Parte Sindacale;** Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie di contratto, elenco sigle: RSU; Cgil Fp; Cisl FPS; Uil Fpl; Fials; Fsi.

**Soggetti destinatari:** personale del comparto sanità.

**Materie trattate dal contratto integrativo, descrizione sintetica:**

- a) Fondi contrattuali artt. 80 e 81 del CCNL 2000/2009;
- b) Tutte le disposizioni riguardanti la parte normativa del CCNL 2016/2018;

## Rispetto dell'Iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione.

### **A. Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria:**

- a. E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del decreto legislativo n° 150/2009 e s.m.i. con deliberazione n°205 del 16 aprile 2018 e deliberazione n. 457 del 7 agosto 2018 integrazione alla precedente e trasmesso all' OIV che con verbale n.5 del 5 novembre 2018 ha rilevato che: "il piano di che trattasi risulta concreto ed allineato alle vigenti normative";
- b. Il Piano è stato pubblicato sul sito aziendale nell'apposita sezione: "Amministrazione Trasparente" come previsto dai comma 6 e 8 dell'art. 11 del decreto 150/2009 e s.m.i.;
- c. La relazione della performance anno 2017, è stata adottata con atto deliberativo n°355 del 29 giugno 2018 ai sensi dell'art. 14, comma 6 del decreto legislativo n°150/2009 e s.m.i. a conclusione dei lavori di verifica da parte dell'OIV.
- d. Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020, ai sensi del D.Lgs. n°33/2013, è stato adottato con deliberazione n°37 del 31 gennaio 2018;

B. Il NAVS nella seduta del 15 marzo 2018 prende atto dell'adempimento relativo al piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (anni 2018/2020), effettuata la verifica della relativa pubblicazione sul sito aziendale, nonché della completezza ed apertura dei dati ha espresso parere favorevole riguardo alla metodologia utilizzata dando atto che i contenuti risultano coerenti con le disposizioni previste dalle vigenti normative.

Con deliberazione n°482 del 20 agosto 2018 e successiva determinazione n°865 del 07 settembre 2018 è stato nominato l'OIV.

L'OIV nella seduta del 5 novembre 2018 ha esaminato la Relazione del Piano della Performance 2017 e redige il documento di validazione della relazione di che trattasi.

C. **OSSERVAZIONI:** Tutti gli atti (delibere, bandi, regolamenti, avvisi pubblici ed interni etc.) assunti dall'Azienda sono pubblicati sul sito Web Aziendale come da assicurazioni comunicate all'OIV da parte dei Direttori e Responsabili delle strutture Amministrative e Tecniche.

### **Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa:**

D. La presente relazione unitamente alla relazione tecnico-finanziaria viene trasmessa all'organo di controllo- Collegio Sindacale- per la dovuta certificazione ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. n° 165 / 2001 e s.m.i..

Nel caso in cui l'Organo di controllo dovesse effettuare rilievi saranno poste in essere le relative misure correttive.

### **Modulo-2 Illustrazione dell'articolato del contratto degli aspetti relativi alla modalità di costituzione dei fondi.**

Il CCNL relativo al personale del comparto sanità triennio 2016/2018 prevede, a decorrere dall'anno 2018 la istituzione di 2 fondi , in sostituzione dei fondi per la contrattazione integrativa vigente fino al 31.12.2017. Si è passati , quindi, dai 3 precedenti fondi a 2 nuovi fondi, ossia art. 80" Fondo condizioni di lavoro e incarichi" e art. 81 "Fondo premialità e fasce".

I nuovi fondi decorrono dal 2018.

Si è stabilita la permeabilità fra alcune risorse dei due fondi.

La costruzione dei fondi è stata fatta prevedendo la possibilità di inserire tutte le risorse oggi previste dagli attuali fondi.

La quantificazione delle risorse dei fondi contrattuali del comparto all'01.01.2018 è stata determinata dall'Azienda, ai sensi del CCNL 2016/2018 sottoscritto in data 21.5.2018, ed è stata formalmente trasmessa alle OO.SS. del comparto in data 12.12.2018.

**Fondo condizioni di lavoro e incarichi art. 80 del CCNL relativo al personale del comparto sanità triennio 2016/2018.**

**Fondo condizioni di lavoro e incarichi viene costituito dalle risorse consolidate al 31.12.2017, come certificati dal Collegio Sindacale:**

- Dalle risorse dell'ex art. 7
- Parte delle risorse dell'ex art. 9- risorse delle posizioni organizzative e coordinamento  
Valore comune ex indennità di qualificazione professionale  
Risorse per ex indennità professionale specifica tabella C del CCNL 2016-2018  
Incremento stabile di euro 91,00 a far data dal 31.12.2018 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;
- RIA
- Risorse per applicazione art. 39 comma 4 e comma 8 del CCNL 07.04.1999 ( fondo per il finanziamento delle fasce retributive , delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e delle indennità professionale specifica)in base alle linee definite a livello regionale ( Confronto regionale art 6 del CCNL 2018)

Il fondo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno, della quota di risorse trasferita, su base annuale, dal fondo premialità e fasce, ai sensi dell'art. 81, comma 6, lettera d) del CCNL 2016-2018 e incrementato dall'art 80 comma 3 punto b) del CCNL 2018.

#### **COSA PAGA:**

- Gli incarichi di Posizione organizzativa e coordinamento già assegnati
- Lavoro straordinario
- Le diverse indennità
- I nuovi incarichi di funzione
- Valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifica ( tabella C del CCNL 05.06.2006)
- L'EVENTUALE ELEVAZIONE DELL'INDENNITÀ DI PRONTA DISPONIBILITÀ
- L'EVENTUALE ELEVAZIONE DELLA MISURA DELLE INDENNITÀ DI LAVORO NOTTURNO
- Gli incarichi di funzione organizzativa e professionale
- Assegni ad personam non riassorbibili.

**Fondo premialità e fasce art 81 del CCNL relativo al personale del comparto sanità triennio 2016/2018.**

**Fondo premialità e fasce.**

Viene costituito dalle risorse consolidate al 31.12.2017, come certificati dal Collegio Sindacale:

- Risorse dell'ex art. 9 (risorse destinate al finanziamento fasce retributive, posizioni organizzative, valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e delle indennità professionale specifica)

- Parte delle risorse dell'ex art. 8 (risorse stabili del precedente Fondo art. 8 (produttività collettiva e premio prestazione individuale))

#### **Incremento stabile**

- Il nuovo valore delle fasce per effetto dei nuovi aumenti
- Delle nuove risorse determinate a partire dall'anno 2018, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali, di cui all'art. 6, comma 1, lettere b e c del CCNL 2016-2018

#### **Eventuale incremento variabile**

- Risorse non consolidate a livello regionale ( art. 30 CCNL 19/04/2004-1% +RAR)
- Art. 43 L. 499/97 ( risparmi part-time-sponsorizzazioni)
- Risparmi di gestione art. 16 D.L. 98/2011
- Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge ( es: Progettazione, ALPI, ecc)
- RIA ( quota annua del personale cessato)
- Eventuali trasferimento di risorse, su base annuale, al fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80

#### **COSA PAGA**

- Compensi collegati alla performance organizzativa
- Compensi collegati alla performance individuale
- Attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili
- Eventuale trasferimento di risorse, su base annuale, al fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80
- Misure welfare integrativo
- Trattamenti accessori connessi a specifiche disposizioni di legge (progettazione, ALPI ecc).

Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del del presente fondo, nonché del " Fondo condizioni de lavoro e incarichi, , stanziata a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia possibile utilizzarle integralmente.

#### **Istituto incentivazione/performance dell'area del personale del comparto biennio economico 2008/2009.**

Per quanto riguarda la performance individuale è stato concordato con le OO.SS., visto il nuovo assetto normativo, di eliminare le schede di valutazione e la parte relativa all'istituto dell'incentivazione, in attesa di una nuova proposta, in merito, che dovrà pervenire da parte delle OO.SS. con documento unitario.

In mancanza di una nuova proposta si riterrà valido, per l'anno 2018, il sistema già utilizzato presso l'Azienda Ospedaliera di Cosenza negli anni precedenti come di seguito:

- Il *grado* del raggiungimento degli obiettivi programmati è affidato alla valutazione dell'OIV.
- La retribuzione di risultato è correlata in base al peso ad esso assegnato:

## SISTEMA PREMIANTE PER OBIETTIVI RAGGIUNTI 2018

INDENNITÀ' DI RISULTATO	CRITERI
Percentuale di conseguimento degli obiettivi < = 50%	Nessun premio
Percentuale di conseguimento degli obiettivi tra 51% e il 79%	Quota di premio pari alla percentuale di Conseguimento
Percentuale di conseguimento degli obiettivi = > 80%	Quota di premio totalmente liquidata (100%)

Inoltre, è stato confermato il regolamento per la gestione dell'istituto delle assenze relative all'incentivazione della performance collettiva come di seguito specificato:

1. Casi di assenza con conservazione dei diritto all'incentivazione;
2. Casi di assenza con conservazione dei diritto all'incentivazione limitatamente ad un periodo di 30 giorni nell'anno solare;
3. Casi di assenza con conservazione del diritto all'incentivazione limitatamente ad un periodo di 90 giorni nell'anno solare;
4. Casi di assenza con decadenza dal diritto all'incentivazione;

È stato adottato un sistema di misurazione della performance individuale

### **Sistema di Misurazione della Performance Organizzativa:**

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- a. l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- b. l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c. la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e. lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

g. la Qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

h. il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Le valutazioni di che trattasi sono predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal dipartimento della Funzione Pubblica che a tutt'oggi non ha trasmesso.

### Sistema di Misurazione della Performance Individuale:

- Personale con incarico di posizione organizzativa e ruoli di coordinamento

Il punteggio  $P_t$  è la somma pesata del punteggio  $P_{coi}$  relativo alla valutazione sui comportamenti organizzativi, del punteggio  $P_{U_0}$  relativo al raggiungimento di obiettivi di struttura e del punteggio  $P_{oi}$  relativo al raggiungimento degli obiettivi individuali.

$$P_t = (0,40 * P_{coi}) + (0,40 * a_i * P_{U_0}) + (0,20 * P_{oi})$$

$P_t$  è il punteggio attribuito a ciascuna unità di personale

$P_{coi}$  è il punteggio relativo al comportamento organizzativo -> peso 40%

$a_i$  è il coefficiente di presenza di ciascuna unità di personale

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

N° di giorni lavorativi

$P_{U_0}$  è il punteggio di risultato conseguito dall'unità organizzativa peso 40%

$P_{oi}$  è il punteggio raggiunto sugli obiettivi individuali peso 20%

- Personale del comparto senza incarico di posizione organizzativa e coordinamento

$$P_t = (0,40 * P_{coi}) + (0,60 * a_t * P_{U_0})$$

$P_t$  è il punteggio attribuito a ciascuna unità di personale

$P_{coi}$  è il punteggio relativo al comportamento organizzativo peso 40%

$a_i$  è il coefficiente di presenza di ciascuna unità di personale

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

N° di giorni lavorativi

$P_{U_0}$  è il punteggio di risultato conseguito dall'unità organizzativa peso 60%

Nella fattispecie, relativamente ai titolari di posizione organizzativa e ruoli di coordinamento, la performance viene determinata sulla base di una valutazione sui comportamenti organizzativi, dal raggiungimento di obiettivi individuali e dal raggiungimento degli obiettivi di struttura (qui si terrà anche conto del coefficiente di presenza dell'unità di personale). Le tre componenti, nella determinazione della performance complessiva, peseranno rispettivamente 40%, 40%, 20%.

Per quanto riguarda il restante personale del comparto si prevede che in questo caso la performance sia determinata solo dalla valutazione sul comportamento organizzativo (peso 40%) e dal raggiungimento degli obiettivi di struttura (peso 60%).

La presenza è calcolata sui giorni di effettivo lavoro, ferie, aggiornamento professionale.

Sono calcolati quale presenza effettiva anche 30 giorni di assenza a vario titolo (malattia, matrimonio, lutto ecc.)

IL DIRETTORE  
( Dott.ssa Adela de Marsico)

