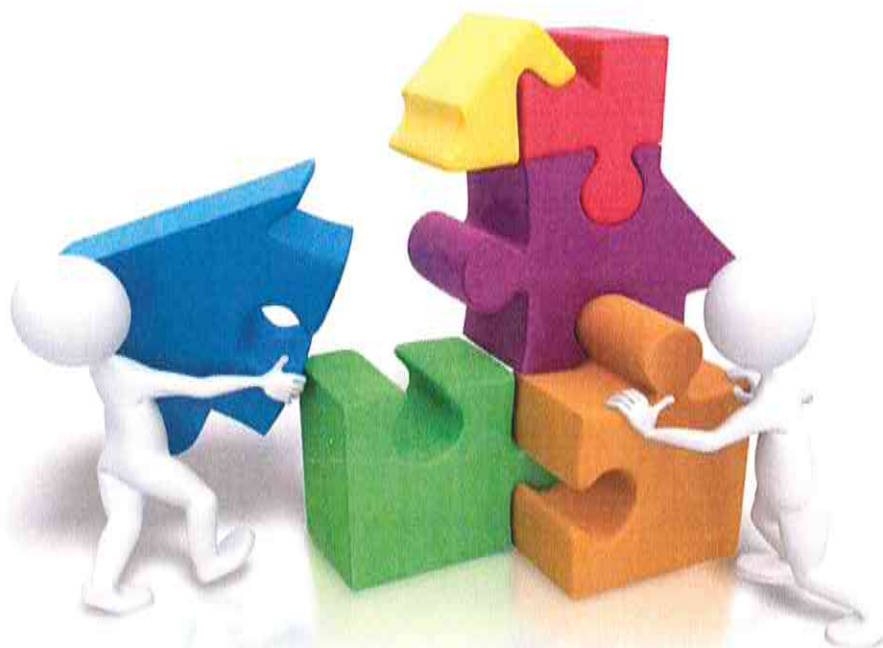


AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE CATANZARO



IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO PERSONALE DEL COMPARTO

***PARTE NORMATIVA E
PARTE ECONOMICA
ANNO 2019***

L'anno 2019 il 25 del mese di GIUGNO alle ore 18.50 previa formale convocazione, si è riunita la delegazione trattante composta come di seguito specificato:

PARTE PUBBLICA

- Presidente
- Componente
- Componente

Dott. 
Dott. 
Dott. 

PARTE SINDACALE

Le Organizzazioni Sindacali territoriali

CGIL FP

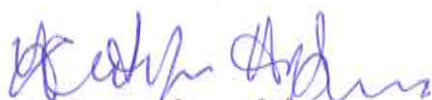
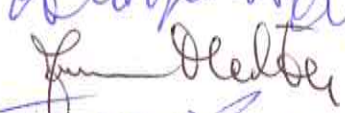
CISL FP

UIL FPL

FIALS

FSI

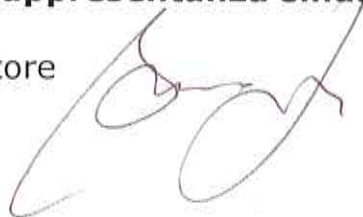
Nursing Up




La RSU rappresentanza sindacale unitaria

Coordinatore





Premessa

Obiettivo del presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito brevemente indicato con CIDA) 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 e di definire i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 e 81 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e (Fondo premialità e fasce) del CCNL 2016-2018 del 21/05/2018.

Articolo 1 Ambito di applicazione e durata

Il presente CIDA, definito ai sensi della specifica normativa del Contratto Nazionale di Lavoro – Area personale del Comparto del Servizio Sanitario Nazionale parte normativa e parte economica 2016-2018, nonché ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs 165/01, si applica a tutto il personale del comparto tenuto conto di quanto indicato all'art. 6 del CCNQ del 13 luglio 2016 per la definizione dei comparti di contrattazione collettiva con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro Provinciale di Catanzaro per gli istituti applicabili.

Il presente contratto ha valenza normativa ed economica dall' 1.1.2019 al 31.12.2019 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 Sanitaria Provinciale di Catanzaro. "Le parti si incontrano inoltre annualmente per determinare i principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività"

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.

Per quanto non previsto nel presente CIDA si rinvia al CCNL vigente.

Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

"L'Azienda si impegna a dare al presente CIDA ampia ed adeguata pubblicità a tutto il personale dipendente, anche tramite la pubblicazione del documento sul sito internet aziendale".



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 in apposito disciplinare che sarà predisposto entro 180 giorni secondo le previsioni di cui alla legge 146 del 12/06/1990 e s.m.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 temperare 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 Sanitaria Provinciale di Catanzaro riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro ed assume quindi l'impegno del confronto costante e proficuo con le rappresentanze sindacali al fine di ricercare un equilibrio tra le attese e le aspirazioni dei singoli lavoratori e le finalità e gli obiettivi istituzionali dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro stessa, nel quadro delle compatibilità organizzative e finanziarie.

In particolare le parti definiscono il sistema delle relazioni sindacali, finalizzato a disciplinare le modalità di conduzione delle stesse, in conformità e nel rispetto di quanto previsto in materia dal CCNL 21/5/2018.

Essi si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- partecipazione;
- contrattazione integrativa

La partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti su atti e decisioni di valenza generale dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro o a garantire un'adeguata informazione sugli stessi, si articola a sua volta in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art.8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie). Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure).

Al fine di dare adeguato spazio alla dialettica sindacale, l'Azienda si impegna a fornire, un spazio dedicato all'interno del sito web aziendale nonché un locale all'interno dei presidi aziendali per lo svolgimento dell'attività sindacale e di patronato.

"La partecipazione alla contrattazione integrativa avviene di norma fuori dall'orario di lavoro (per consentire a tutti i soggetti sindacali facenti parte della delegazione trattante di partecipare)".

Burch
R&V
4
W
W
W

Articolo 4

Informazione (articolo 4 CCNL 21/05/2018)

Per il corretto esercizio delle relazioni sindacali, l'informativa è il presupposto di uno strumento che delinea le modalità relazionali tra la parte datoriale e i sindacati.

L'informazione consiste nella trasmissione dei dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 3, del CCNL/2016-2018 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt.5 e 6 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.

Articolo 5

Confronto (Articolo 5 CCNL 21/05/2018)

Il confronto è la modalità attraverso la quale si istaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

Il confronto inizia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. Successivamente, Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto viene richiesto da una delle parti interessate. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Sono materie oggetto di confronto:

- a) i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro e Ente o tra aziende, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.lgs. n. 165/2001;
- g) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- h) i criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.

Bened
Rso
Luz

SK

Stu

W

Articolo 6

Organismo Paritetico per l'Innovazione

Articolo 5 CCNL 21/05/2018

Il nuovo organismo paritetico per l'innovazione ha come obiettivo quello di realizzare una modalità relazionale consultiva, al **coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL e la RSU** su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro.

E' uno strumento che va pienamente valorizzato e sfruttato perché **è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative** su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, promozione della qualità del lavoro e del benessere organizzativo il tutto anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out - al fine di formulare proposte all'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Si riunisce almeno due volte l'anno e, **anche su richiesta delle organizzazioni sindacali**, ogni qualvolta l'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa.

Può trasmettere, all'esito dell'analisi di fattibilità, sulle materie di competenza proprie proposte progettuali alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Anche le OO.SS., le RSU e/o gruppi di lavoratori possono inoltrare all'organismo progetti e programmi, in tal caso quest'ultimo si esprime sulla loro fattibilità.

Costituiscono oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'organismo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 83.

Articolo 7

Contrattazione integrativa: soggetti e materie, tempi e procedure (Articolo 8 e Articolo 9 CCNL 21/05/2018)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.
2. La delegazione trattante da parte sindacale è costituita dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria territoriale firmatari dal CCNL del 21/05/2018 e la RSU.
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento.

Bened
Pso
GA

Ger
ino

4. La contrattazione si conclude con la firma dell'ipotesi di accordo Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro . Trattandosi di una ipotesi di contratto, i soggetti che non lo hanno firmato, ovviamente, possono farlo in sede di sottoscrizione definitiva.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quelle richiamate nell'art. 8 comma 5, CCNL 21/05/2018, sono:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 e 81 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e (Fondo premialità e fasce) del presente CCNL;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- d) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- e) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);
- g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 57, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato);
- h) l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 4 e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 48, comma 6;
- i) le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4;
- j) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- k) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;
- l) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80;
- m) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80;
- n) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 13 e 14, per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.

5. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale entro 30 giorni dalla stipulazione del CCNL del 21/05/2018;

6. Il presente contratto integrativo decentrato ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 8 commi 5, e conserva la sua efficacia fino alla stipula del contratto successivo.

7. Con l'entrata in vigore del contratto integrativo Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro al giorno successivo alla stipula definitiva, si apre una nuova fase, l'applicazione degli istituti economici che hanno carattere vincolante per le parti e quindi la loro non applicazione dà diritto al soggetto che si ritiene leso di avviare una qualificata azione di tutela.

BZM, d
Rsy
20

7

W
W

8. L'Amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

ART. 8

Clausole di raffreddamento dei conflitti

Nel rispetto del principio di buona fede e trasparenza dell'azione negoziale delle parti, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro e durante il periodo in cui si svolgono le trattative, le stesse parti non assumono iniziative unilaterali né assumono azioni dirette ma impegnano lo sforzo massimo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Articolo 9

Interpretazione autentica

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

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

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

Articolo 10

Salute e sicurezza sui posti di lavoro

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

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

B. C. S. 





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.

Articolo 11

Formazione e aggiornamento del personale

Art. 53 - Art.54 e Art. 55 CCNL 21/05/2018

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro 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 e garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa, considerato in servizio a tutti gli effetti, ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro.

La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro, 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.

Per quanto attiene alla formazione continua obbligatoria, l'Azienda dovrà offrire adeguati percorsi formativi al fine di dare compiuta attuazione degli artt. 53, 54 e 55 del CCNL 2016-2018.

Visto l'art. 54, comma 10, del CCNL 2016-2018, relativo al ruolo assegnato all'organismo paritetico in materia di formazione, i programmi e gli obiettivi formativi predisposti dall'azienda, saranno portati a conoscenza, discussi e implementati in sede di organismo paritetico prima del loro concreto avvio.

La predisposizione dei piani annuali di formazione, compresa quella obbligatoria, richiede la preventiva rilevazione dei fabbisogni, anche ai fini del finanziamento; assegnare il budget relativo all'aggiornamento obbligatorio ad ogni Dipartimento. La formazione e l'aggiornamento, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- Favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo degli strumenti informatici
- Favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e con il pubblico
- Favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza
- Favorire l'acquisizione di competenze e conoscenze per rafforzare cultura e modalità operative di lavoro multidisciplinare e multi professionale Formazione manageriale per gli incarichi funzionali
- Percorsi formativi strategici, ad es. umanizzazione delle cure, reti cliniche integrate, appropriatezza delle prestazioni socio-sanitarie e sanitarie, responsabilità

Facc

Burchi

A

Ver

120

professionale, prevenzione delle aggressioni, la qualità dei processi amministrativi e tecnici

- Multiculturalità e cultura dell'accoglienza nell'attività sanitaria, medicina relativa alle popolazioni migranti ecc.

La formazione dovrà riguardare nell'arco dell'anno 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 Sanitaria Provinciale di Catanzaro. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 7 del CCNL 2016-2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con l'art. 54, comma 8, del CCNL 2016-2018.

Ai sensi del combinato disposto dall'art. 6, del D.L. 31/05/2010, n. 78, comma 13, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 30 luglio 2010, n. 122, e dal DPGR 182 del 21/11/2012, la spesa annua per il finanziamento delle attività di formazione è pari ad Euro 85.000,00.

Articolo 12

Comitato unico di garanzia

In materia di pari opportunità e mobbing il Comitato Unico di Garanzia, costituito con deliberazioni n. 284 del 04.05.2015 e n. 305 dell'11.05.2015, abilitato a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/01, vigila sulle effettive misure messe in atto per garantire pari opportunità, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.

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

Articolo 13

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 previste dall'art. 15, lettera A, punto 1, del CIDA.

Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che come 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. A fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, le risorse risparmiati per lavoro straordinario restano assegnate alle articolazioni Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro di appartenenza.

Bened

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.

Articolo 14

Fondo Condizioni di lavoro e incarichi

(Art. 80 CCNL del 21/05/2018)

Il fondo complessivo per l'anno 2019, costituito ai sensi dell'art. 80 del CCNL 21 maggio 2018, determinato sulla base dei fondi costituiti per l'anno 2019 con deliberazione n. 458 dell'11/04/2019 è pari a **€ 7.933.703,30**.

Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- a) compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 31;
- b) indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui agli artt. 86, 87,88;
- c) indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art. 20, comma 3, e indennità di coordinamento ad esaurimento di cui all'art.21;
- d) Indennità di qualificazione professionale, indennità professionale specifica, secondo la disciplina del previgente CCNL del 21/05/2018.

a) LAVORO STRAORDINARIO PER L'ANNO 2019È QUANTIFICATO IN €1.099.487,16.

Il lavoro straordinario, disciplinato dal vigente art. 31 del CCNL 2016/2018, non è uno strumento di gestione ordinaria delle attività facenti capo alle strutture dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro, pertanto il ricorso a tale istituto deve essere ridotto al minimo indispensabile per far fronte ad esigenze effettivamente indilazionabili, imprevedibili e non programmabili;

1. 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;
2. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere ad effettive esigenze di servizio e debbono essere preventivamente autorizzate dal Direttore/Responsabile dell'Unità Operativa, fermo restando quanto previsto dall'art. 31 comma 3 e 4 del CCNL 2016/2018 che disciplina il limite individuale di n. 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, nel rispetto delle previsioni normative di cui alla Legge 161/2014.

Le ore di lavoro straordinario eccedenti le 180 ore devono essere preventivamente autorizzate anche dal Direttore di Dipartimento al quale afferisce la Struttura, rimanendo in capo all'U.O. Gestione Risorse Umane il monitoraggio sul rispetto dei limiti previsti dall'art. 31, comma 4, del CCNL 2016-2018.

L'eventuale autorizzazione al superamento delle 180, fino al limite massimo individuale, delle 250 ore, dovrà essere concessa e motivata per casi eccezionali quali:

Bened

[Handwritten signatures and initials]

- prolungamento oltre l'orario di lavoro previsto per interventi chirurgici, visite ispettive, sopralluoghi e collaudi;
- servizi collegati a scadenze perentorie;
- improvvisi assenze di personale turnista assegnato alla struttura.

Le prestazioni eccedenti le 250 ore saranno compensate con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze, di norma, nel mese successivo.

3. Il Direttore/Responsabile dell'Unità Operativa può esonerare il dipendente dalla prestazione di lavoro straordinario per giustificati motivi personali e familiari.
4. 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 due volte l'anno nei mesi di maggio e novembre, al fine di potere valutare le condizioni che ne hanno resa necessaria l'effettuazione;
5. Il lavoro straordinario espressamente autorizzato del Direttore/Responsabile dell'Unità Operativa ed effettuato, deve essere monetizzato e liquidato, di norma, entro il bimestre successivo a quello in cui è stato, salvo richiesta del dipendente di usufruire, in sostituzione, del riposo compensativo, ovvero della banca delle ore ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia;
6. E' nulla la disposizione del Direttore/Responsabile dell'Unità Operativa che autorizza la liquidazione di prestazioni di lavoro straordinario oltre i limiti di cui al comma 2, anche a pena di responsabilità patrimoniale, salvo eventuali altre responsabilità. All'obbligo delle prestazioni di lavoro straordinario deve corrispondere la disponibilità delle relative risorse economiche assegnate;
7. 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 due.

b) INDENNITÀ CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI AL TITOLO VIII, CAPO III ARTT. 86, 87, 88.

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 singoli istituti, per come di seguito specificato:

Art. 86 CCNL del 21/05/2018 - Indennità per particolari condizioni di lavoro	
1. L'indennità di pronta disponibilità di € 20,66 lorde per ogni dodici ore, rimane regolata dall'art. 28 (Servizio di pronta disponibilità).	€ 850.473,45
2. L'indennità di polizia giudiziaria nella misura lorda annua di € 723,04	€ 66.395,53
3. L'indennità su tre turni ruolo sanitario e tecnico alle categorie B, C e D compete una indennità giornaliera, pari a € 4,49 . Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzino un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte ovvero sia almeno pari al 20% in relazione al modello di turni adottato nell'Azienda	€ 606.240,42
4. una indennità giornaliera pari a € 2,07 . Agli operatori di tutti i ruoli appartenenti alle categorie da A e D, operanti su due turni, detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale su due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzino un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina e pomeriggio ovvero sia almeno pari al 30%	€ 142.838,80

5. compete un'indennità mensile, lorda di € 25,82 agli ex caposala e ostetriche	€3.656,32
6. Al personale infermieristico e tecnico competono, altresì, le seguenti indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato: a) nelle terapie intensive e nelle sale operatorie: € 4,13 ; b) nelle terapie sub-intensive e nei servizi di nefrologia e dialisi: € 4,13 . c) nei servizi di malattie infettive e discipline equipollenti così come individuati dal D.M. del 30.1.1998 e s.m.i.: € 5,16 .	€467.036,75
7. Al personale del ruolo sanitario appartenente alle categorie B, C e D operanti su un solo turno, nelle terapie intensive e nelle sale operatorie compete un'indennità mensile, lorda di € 28,41 , non cumulabile con le indennità di cui ai commi 3 e 4 ma solo con l'indennità del comma 6.	* il pagamento della presente indennità è ricompreso nel punto 3
8. Al personale ausiliario specializzato ed operatore tecnico addetto all'assistenza, appartenente rispettivamente alle categorie A e B, assegnato ai reparti indicati nel comma 6, lettera c) è corrisposta una indennità giornaliera di € 1,03 .	€10.179,73
9. Agli operatori socio-sanitari assegnati ai reparti indicati nel comma 6, lettere a), b), c) è corrisposta un'indennità giornaliera di cui al punto sei .	€0,00
10. nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) nei servizi indicati nel comma 6, possono essere individuati altri operatori del ruolo sanitario, ai quali corrispondere l'indennità giornaliera prevista dal medesimo comma, limitatamente ai giorni in cui abbiano prestato un intero turno lavorativo nei servizi di riferimento.	€0,00
11. Al personale dipendente, anche non turnista, che svolga l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne spetta una indennità nella misura unica uguale per tutti di € 2,74 lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6.	€898.212,76
12. Per il servizio di turno prestato per il giorno festivo compete un'indennità di € 17,82 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a € 8,91 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di 2 ore.	€531.671,56
13. Art. 86, comma 10, CCNL del 21/05/2018 Indennità Manipolazione Farmaci Antiblastici (preparazione, somministrazione trasporto e smaltimento) al Personale appartenente alla categoria C e D , ivi compreso il livello economico Ds: € 5,16 .	€ 15.000,00
14. Indennità centralinisti non vedenti. Legge 113/85 € 912,67 annue	€5.322,07

Le indennità previste nei commi 6 e 8 non sono corrisposte nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.

Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili tra di loro, fatto salvo quanto previsto dai commi 5 e 7.

Art. 87 CCNL del 21/05/2018 Indennità per l'assistenza domiciliare	
a) Personale appartenente alla categoria A o B iniziale: € 2,58 lordi;	€70.975,80
b) Personale appartenente alla categoria B, livello economico Bs, C e D , ivi compreso il livello economico Ds: € 5,16 .	

Art. 88 CCNL del 21/05/2018 Indennità SERT	
a) Personale appartenente alla categoria A o B iniziale: € 2,58 ;	€ 19.331,40
b) Personale appartenente alla categoria B, livello economico Bs, C e D , ivi compreso livello economico Ds: € 5,16 ;	

Art. 91, comma 2, CCNL del 21/05/2018 Indennità rischio radiologico	
Indennità di rischio radiologico per tutta la durata del periodo di effettiva esposizione. Indennità mensile € 103,29	€78.757,76

c) Indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art. 20, comma 3

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro in conformità a quanto contenuto negli articoli 14,16,17,18,19 e 20 del CCNL del 21/05/2018 in relazione alle esigenze ed in coerenza con le proprie necessità strategiche ed organizzative/gestionali, intende definire gli incarichi di funzione per il personale del ruolo sanitario, amministrativo, tecnico.

Gli incarichi di funzione 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 di funzione 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. I criteri e le modalità di conferimento degli incarichi di funzione sia organizzativo che professionale specialista e professionale esperto, saranno definiti in sede di confronto a seguito della sottoscrizione del presente CIDA. Tale istituto contrattuale, per l'anno 2019, prevede un finanziamento pari a **€ 832.119,00**.

d) Indennità di qualificazione professionale, indennità professionale specifica, secondo la disciplina del previgente CCNL del 21/05/2018 art.89, 90 e 91

Per l'anno 2019 il fondo per il finanziamento dell'indennità di qualificazione professionale è di **€ 1.693.849,38** e il fondo per il finanziamento dell'indennità professionale specifica è di **€ 542.155,41**;

**Articolo 15
Fondo Premialità e Fasce
(ART. 81 CCNL del 21/05/2018)**

Il fondo premialità e fasce è costituito ai sensi dell'art. 81 del CCNL 21 maggio 2018, per l'anno 2019 con deliberazione n. 458 dell' 11/4/2019 ed è pari a **€ 9.518.793,45**.

Il fondo finanzia:

- A.** premi correlati alla performance organizzativa ed individuale;
- B.** progressioni economiche orizzontali;
- C.** misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art.94 (Welfare integrativo);
- D.** trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 4, lett. d).

A) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Il fondo complessivo per l'anno 2019, inteso a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro, 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, determinato sulla base dei fondi costituiti per l'anno 2019 con deliberazione n. 458 del 11/04/2019 è pari a € 1.456.559.21.

Tale fondo è diretto a valorizzare le capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla efficienza dell'Azienda, con particolare riguardo alla qualità dei servizi erogati come previsto dal regolamento dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro e del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale adottato da questa Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro con delibera dal direttore generale n. 285 del 12/03/2019.

La quota del fondo da destinare alla remunerazione della performance organizzativa e a quella individuale è così suddivisa:

- 70% performance organizzativa;
- 30% performance individuale;

Il fondo della produttività organizzativa e individuale per l'anno 2019 è incrementato dai residui a consuntivo come previsto dall'art.81 comma 6 lett. a, b, c, d, e, f..

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 Direttore/Responsabile dell'Unità Operativa, al quale il dipendente è assegnato.

La valutazione, che deve interessare tutti i dipendenti individuati con l'art. 1 del presente CIDA, viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento ed è trasmessa per competenza al dirigente dell'U.O. Risorse Umane. Copia della scheda di valutazione è consegnata, da parte del Direttore/Responsabile dell'Unità Operativa 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 Direttore/Responsabile dell'Unità Operativa, esaminato il ricorso prodotto dal dipendente entro ulteriori 5 (cinque) giorni dalla ricezione dello stesso esprime parere definitivo che può anche prevedere la modifica della valutazione precedentemente espressa. E' facoltà del dipendente di ricorrere in seconda istanza all'Organismo di Valutazione. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è orientata ai principi contenuti nel relativo Piano Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro della Performance per l'anno 2019.

Al fine di incentivare la produttività e la qualità della prestazione lavorativa si tiene conto di criteri selettivi e di logiche meritocratiche.

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.

In caso di valutazione negativa di unità operativa senza diritto al pagamento del premio di produttività al personale trasferito del corso dell'anno spetta in quota percentuale rispetto al periodo precedente premio di produttività dell'unità operativa di precedente assegnazione in relazione all'unica scheda di valutazione prodotta a fine periodo (31 dicembre dell'anno)

Buschi











1. Distribuzione del fondo per valore degli obiettivi negoziati

La Direzione Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro, nel corso della negoziazione, attribuisce agli obiettivi di ogni Unità Operativa "pesi differenziali" che incidono sull'accesso al fondo della produttività.

I Direttori/Responsabili di ogni Unità Operativa sono tenuti a redigere un "piano operativo" coerente con la programmazione Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro 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 dell'Azienda e delle macro articolazioni organizzative;
- 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 40% sugli obiettivi e 60% delle teste.

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 definito nella percentuale del 50%.

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

2. Distribuzione del fondo per categorie contrattuali

La ripartizione del fondo avviene in base al peso attribuito, per ciascuna categoria contrattuale nel seguente schema:

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

Il premio per ciascun dipendente è calcolato dopo la definizione dello stesso per l'unità operativa nelle modalità e termini definiti nel presente contratto.

3. Valutazione della Performance Individuale.

La valutazione della performance raggiunta dal singolo dipendente è il punteggio totale rilevato in ciascuna scheda di **valutazione della performance individuale**

L'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
- 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.

4. Differenziazione del premio individuale (Art. 82 del CCNL 21/05/2018).

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 82, comma 2 del CCNL 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Si stabilisce che la **percentuale** massima di personale nella fascia valutativa più elevata a cui tale maggiorazione può essere attribuita **è del 10 %** 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.

5. Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale (art. 83 CCNL 21/05/2018).

Saranno analizzati i dati sulle assenze del personale, nella relazione annuale presentata dall'organismo paritetico per l'innovazione. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomalie e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivati rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 80, comma 4 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) ed all'art. 81, comma 4 (Fondo premialità e fasce) non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti.

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:

- ferie;
- congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro e per congedo di paternità, riposi giornalieri (ex allattamento);
- permessi per lutto;

Bruno









- citazioni a testimonianze in rappresentanza dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro;
- 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.

Le risorse del Fondo di cui al presente articolo - al netto delle somme non utilizzabili - sono annualmente rese disponibili per l'utilizzo dei premi correlati alla performance individuale.

6. Tempi e procedure.

Tutte le operazioni di verifica e di valutazione devono essere, di norma, concluse entro il mese di Febbraio dell'anno successivo e, quindi la messa in pagamento di quanto dovuto entro il bimestre successivo alle valutazioni dell'O.I.V.

B. PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

L'istituto viene finanziato per un importo pari € 8.062.234,24

L'attribuzione selettiva di nuove fasce retributive per l'anno 2019, da riconoscersi secondo la previsione normativa di cui all'articolo 23, comma 2, del d.lgs 150/2009, viene finanziata con un importo pari a **€ 500.000**.

Per tale istituto è garantita una adeguata procedura di valutazione delle performance lavorative di tutti i dipendenti aventi diritto e presenti al 01/01/2019 a tempo indeterminato. La PEO a carattere selettivo, proporzionata per singole categorie e per rispettivi ruoli professionali, è rapportata ad una quota limitata dei dipendenti ammessi a valutazione che debbono essere in possesso di una anzianità di servizio di almeno 36 mesi, a tempo indeterminato, nella posizione economica in godimento alla data del 31.12.2017. 24

La graduatoria sarà formulata sulla base dei criteri e dei punteggi definiti nella scheda allegata al presente contratto (*Allegato 2*).

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

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

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

Bucchi

f. Cer. D. K. Mo

C. ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO (ART. 94 CCNL 21/05/2018).

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro, le OO.SS del comparto e la RSU condividono di attivare un piano di Welfare aziendale volto alla creazione di un ambiente di lavoro migliore e sempre più attento ad un bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, allo sviluppo del capitale umano, e alla crescita del senso di appartenenza, attraverso un insieme di iniziative che hanno come fine l'incremento del benessere del lavoratore. Si è infatti ritenuto di investire sull'incentivazione del fattore produttivo più importante dell'Azienda, appunto il personale, quale fattore strategico ed indispensabile per il rilancio dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro.

1. L'Azienda disciplina, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art 8, comma 5, lett. e del CCNL 2016-2018 (contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

2. Al fine di incrementare la soddisfazione dei propri dipendenti, l'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro varerà un piano di welfare aziendale incentrato sullo screening e la prevenzione di patologie cardiovascolari metaboliche e tumorali.

Di seguito alcuni esempi di pacchetti Check-up gratuiti da inserire nei piani di Welfare:

- check-up cuore per verificare metabolismo e attività cardiaca
- Elettrocardiogramma (una volta l'anno); Esami del sangue (Emocromo, colesterolo HDL, LDL, colesterolo totale, trigliceridi, glucosio, emoglobina glicata) (una volta l'anno); Visita cardiologica (una volta l'anno).
- check-up uomo over 40 Visita urologica (ogni due anni); Esame PSA (ogni anno); Visita oculistica (ogni due anni).
- check-up donna over 45 Mammografia ed ecografia mammaria bilaterale (dai 45 ai 55 anni ogni due anni- da 56 anni in su ogni anno).
- visita odontoiatrica Visita odontoiatrica per tutti i dipendenti (una volta l'anno).
- Istituzione Servizio Counseling per chi deve smettere di fumare.
- Verrà attivato un servizio di Counseling all'interno dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro costituito da un gruppo che prevede 3 incontri con diverse figure professionali con l'obiettivo di fornire gli strumenti necessari per intraprendere un percorso di cessazione dell'abitudine tabagica. Il gruppo si riunirà una volta alla settimana per 3 settimane e saranno affrontati i diversi temi legati alla cessazione dell'abitudine al fumo di tabacco e alle possibilità offerte dal percorso.

D. CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA;

Di seguito, si dà elencazione delle principali normative, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni /disposizioni che ne disciplinano l'erogazione e la destinazione delle economie.

1. Art. 81 comma 4 lett b) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce a: contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convezioni con soggetti pubblico privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali. il 50% dei ricavi al netto va incrementare il fondo della produttività'.

2. Art. 81 comma 4 lett c) somme derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, COMMI 4,5, E 6 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

Bungd

BS

K

W

R

3.Art.81 comma 4 lett. d) incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.lgs. 50/2016, come modificato dal D.lgs. n. 56/2017);

4.Art.81 comma 4 lett. c) di cui agli artt. 10, comma 4, e 12 de DPCM DEL 27/03/2000

Art. 16

Elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 60, comma 7 CCNL 21/05/2018)

Le parti prendono atto di quanto previsto dal CCNL 21/05/2018 per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale che non può superare il 25% della dotazione organica di ciascun profilo professionale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

Eventuali richieste di gravi e documentate situazioni familiari, previste art. 60 comma 8 CCNL 21/05/2018 e le condizioni previste dal d.lgs.81 art. 8 commi 3 e 7 le parti concordano di elevare di un ulteriore 10% del rapporto di a tempo parziale di cui al punto precedente dall' Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro.

Art. 17

Elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, (art. 57, comma3 CCNL 21/05/2018)

L' Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro può stipulare **contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato**, entro il limite (20%) di cui all'art. 57, comma 3 CCNL 21/05/2018

Qualora non sussistono le condizioni per garantire i livelli minimi di assistenza le parti concordano di elevare di ulteriore 10% di cui al punto precedente.

Articolo 18

Eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 4 e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio (art. 48, comma 6 CCNL 21/05/2018)

Qualora nell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro richieste per la fruizione dei permessi per diritto allo studio le domande superiori al 3% le parti concordano di dare la precedenza ad usufruire di tale istituto al personale che fa richiesta per corsi di durata annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsidi perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea, finalizzati alla acquisizione di specifica professionalità ovvero corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati.

Sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio

Buzh

BBU

K

Ver

Ver

Ver

di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico nonché per sostenere i relativi esami.

Articolo 19

Criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi da parte dei lavoratori somministrati. (art. 59, comma 4 CCNL 21/05/2018)

Nell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro nell'eventualità di costituzione di un CRAL, circoli ricreativi, organismi sociali, che forniscono varie attività: sport, vacanze, cultura e formazione, iniziative ludiche ricreative, ecc. possono partecipare i lavoratori somministrati con le stesse condizioni di utilizzo previste dal personale dipendente.

Articolo 20

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero.

Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita da un minimo di 30 ad un massimo di 60 minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma di cui sopra deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo a quello di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- 1) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- 2) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- 3) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di dipendenti in particolari condizioni psicofisiche;
- 4) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- 5) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- 6) sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Articolo 21

L'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12, per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.

Bando

Rsu

/

ce

no

1. Tempi di vestizione/svestizione

Per gli operatori del ruolo sanitario e per quelli appartenenti a profili del ruolo tecnico addetti all'assistenza, l'orario di lavoro ricomprende fino a 10 minuti per le operazioni di vestizione e svestizione.

Articolo 22 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 del Servizio Sanitario, nonché alle disposizioni legislative nazionali e regionali in materia.

Letto, confermato e sottoscritto

PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Elga Rizzo

Dr. Carmine Dell'Isola

Dott.ssa Viviana Marasco

PARTE SINDACALE

Le Organizzazioni Sindacali territoriali

CGIL FP _____

CISL FP _____

UIL FPL _____

FIALS _____

FSI _____

NURSING UP _____

La RSU rappresentanza sindacale unitaria

Coordinatore _____

**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CATANZARO**

Dipendente _____ Categoria _____

Unità Operativa/Servizio _____ Matricola _____

Valutazione della performance individuale anno 2019

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)

Burch

Burch

X

ai no

De

**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CATANZARO**

Dipendente _____ Categoria _____

Unità Operativa/Servizio _____ Matricola _____

Valutazione della performance individuale anno 2018

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)

Bruschi









Al Direttore Generale
Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro
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 di formazione (numero giornate effettuate)	
Corsi semestrali	
Master I livello	
Master II livello	
Patente ECDL	
Corsi di insegnamento all'interno del SSN	
Pubblicazioni di carattere scientifico	

Data _____

N.B. allegare copia documento di riconoscimento firmato

Il dipendente

REGIONE CALABRIA
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI CATANZARO
SCHEDA VALUTAZIONE
Per la Progressione Economica orizzontale anno 2019

Dipendente: _____ nato il _____

Qualifica: _____

Unità Operativa / Reparto / Servizio: _____

A) Impegno lavorativo /risultati	Punti	A	B	Bs	C	D
1						
3						
5						
Compie con dedizione e precisione i compiti assegnati nei termini prescritti						

B) Qualità delle prestazioni	Punti	A	B	Bs	C	D
1						
3						
5						
Competente rispetto alle mansioni da svolgere. E' attivamente orientato al miglioramento professionale.						

C) Capacità di relazione con il pubblico e con il paziente	Punti	A	B	Bs	C	D
1						
3						
5						
Sufficiente						
Buono						
Ottimo						

D) Capacità professionale	Punti	A	B	Bs	C	D
1						
3						
5						
Comportamento di fronte alle procedure / protocolli						
Non sempre si applica						
Li accetta passivamente						
Li conosce, li applica e li trasmette agli altri						

E) Adattamento ai cambiamenti organizzativi	Punti	A	B	Bs	C	D
1						
3						
5						
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						

F) Grado di coinvolgimento nei processi Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro i	Punti	A	B	Bs	C	D
1						
3						
5						
Si limita a eseguire i compiti assegnati senza coordinarsi con colleghi o superiori.						
Si coinvolge nei processi Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro i solo se direttamente interessato o sollecitato.						
Mantiene costanti collegamenti con i colleghi e superiori per la verifica del proprio operato con gli obiettivi predefiniti.						

G) Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative / migliorative	Punti	A	B	Bs	C	D
1						
3						
5						
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.						

Totale Punti						

PER RICEVUTA IL LAVORATORE

IL DIRETTORE U.O. / Servizio / Ufficio

Bzu sel

PK

ben

uo

18