

ART. 16
FONDO PREMIALITÀ E FASCE
(ART. 81 CCNL DEL21/05/2018)

In relazione alla riunione tenutasi in data 27-4- 2020 alle ore 12 presso la direzione generale dell'AOPC di CZ, presenti

per la parte sindacale i rappresentanti ad hoc convocati e quelli in collegamento in videoconferenza e per la parte pubblica il Direttore Amministrativo e il Dir del Dip. di Staff/Area Progr. e Controllo e la segretaria verbalizzante ad integrazione e chiarimento di quanto già stabilito in sede di CIDA 2018, dovendo collegare il sistema premiante al sistema di Valutazione della Performance che, per la prima volta, si applica nel 2018 si concorda quanto di seguito rappresentato, tenuto conto che quanto qui previsto non ha alcun impatto di natura economica rispetto a quanto già stabilito nella stessa CIDA 2018.



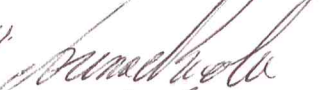



Il fondo premialità e fasce è costituito ai sensi dell'art. 81 del CCNL 21 maggio 2018, per l'anno 2018 con deliberazione n. 373/2018 del 24/09/2018 ed è pari a **€.4.323.188,00**. da ricondurre ai valori previsti come da art.15 CIDA

Il fondo finanzia:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili;
- d) eventuale trasferimento di risorse, su base annuale, al "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art. 80;
- e) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art.94 (Welfare integrativo);
- f) 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 E INDIVIDUALE E' DI € 1.106.628,64.

1. Il fondo è inteso a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'Azienda in relazione al Piano della Performance adottato dall'Azienda con Delibera n.555 del 28/12/2018 ed agli obiettivi già assegnati ogni singola U.O. e finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali. Con il presente fondo sono valorizzate le capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla efficienza dell'Azienda, con particolare riguardo alla qualità dei servizi erogati come previsto dal regolamento aziendale e del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale adottato da questa Azienda con delibera dal direttore generale n. 474 del 8/11/2018. Le parti danno atto che le OOSS e

FIALS      

RSU del Comparto hanno raggiunto accordo sul nuovo testo del Regolamento, in fase di adozione, nell'incontro del 16/1/2019.

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

- **50% performance organizzativa;**
- **50% performance individuale;**

Il fondo della produttività organizzativa e individuale per l'anno 2018 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 di cui all'accordo raggiunto il 16/1/2019, compete al dirigente **dell'U.O. con la collaborazione del titolare di incarico di funzione**, 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 nei termini stabiliti nel citato accordo del 16/1/2019.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è orientata ai principi contenuti nel relativo Piano Aziendale della Performance per l'anno 2018.

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.

2. Distribuzione del fondo per valore degli obiettivi negoziati e collegamento tra sistema premiante e sistema di valutazione .

La valutazione della performance organizzativa e individuale costituisce condizione per l'erogazione delle quote di produttività collettiva e retribuzione di risultato.

Definizione della "quota base"

Per determinare le quote spettanti, una volta quantificati i fondi della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali e della retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale, tenuto conto delle eventuali somme necessarie a garantire il rispetto degli accordi integrativi aziendali, l'Azienda

FIAS R. De Luca
T. Colubri

R.S.D. Anna Maria
Antonella Sotgiu

U.L. F.P.S.
Piero Coltell

Giuseppe NA
Piero
A. S.

determina le "quote base" di produttività collettiva/retribuzione di risultato da riconoscere.

La determinazione delle quote all'interno della disponibilità del fondo, viene effettuata sulla base di due parametri:

- La Direzione Aziendale, attribuisce il 50% del fondo, per la performance organizzativa, ad ogni Unità Operativa utilizzando "pesi differenziali" che incidono sull'accesso al fondo della produttività per la performance organizzativa stessa, che sarà poi valutata in relazione alla performance d'azienda, di dipartimento e di struttura complessivamente considerate.





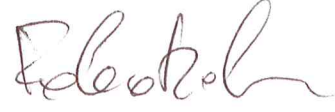

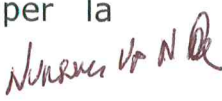
Al fine di individuare il premio potenziale da attribuire ad ogni **Centro di Responsabilità** si fa riferimento ad una valutazione complessiva della struttura e degli obiettivi negoziati. A tal fine vengono considerati una serie di fattori, pesati, in relazione al ruolo giocato da ciascuna struttura nel contesto aziendale, distribuito da una attività di base fino ad un livello di alta strategicità, riferito agli item di seguito indicati:

- aderenza rispetto agli indirizzi aziendali e di macro articolazione organizzativa, ruolo connesso alla pianificazione e/o alla programmazione e/o al controllo;
- sforzo potenziale che il **CdR** deve compiere per la strutturazione e/o il raggiungimento degli obiettivi aziendali e/o di dipartimento;
- grado di innovatività degli obiettivi proposti, presenza di attività innovative;
- integrazione e relazioni con altre unità operative e/o con strutture esterne all'azienda;
- efficienza/impegno richiesto per il raggiungimento degli obiettivi, strategicità dei prodotti e/o degli output di struttura;
- contributo all'equilibrio economico finanziario, strategicità rispetto agli equilibri di bilancio;
- appropriatezza delle prestazioni e dei servizi erogati.

- La Direzione Aziendale, attribuisce il restante 50% del fondo, per la performance individuale, ad ogni Unità Operativa utilizzando, quale fattore di assegnazione, il numero di dipendenti, presenti all'interno del **CdR nel 2018, attraverso una pesatura degli stessi per come indicato nella tabella successiva.**

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

Il **premio potenziale da attribuire ad ogni CdR** scaturirà dalla somma dell'assegnato per la performance organizzativa unita a quella per la performance individuale.

FIXES 
VIL-AD 
R.S.V. 
Giuseppe Antonio 
Edeotob 
Squale 
N. M. 

La valutazione della performance organizzativa, determinerà un punteggio in base al quale la direzione aziendale classifica le unità operative in fasce che determinano l'assegnazione alla u.o. in relazione ai parametri già determinati in sede di regolamento, con la fascia più bassa per la quale, con un punteggio inferiore a 50, l'assegnazione sarà pari a zero.

3. Distribuzione del fondo per categorie contrattuali.

La ripartizione del fondo al singolo dipendente, relativo alla valutazione della **performance organizzativa**, 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.

b. Valutazione della performance individuale è di € 553.314,32.

La valutazione della performance raggiunta dal singolo dipendente è il punteggio totale rilevato in ciascuna scheda di **valutazione 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 30/100 = 0;
- Valutazione uguale o superiore a 31/100 e fino a 50/100 = premio base
- Valutazione uguale o superiore a 51/100 e fino a 70/100 = premio base x 1,25
- Valutazione uguale o superiore a 71/100 e fino a 90/100 = premio base x 1,80
- Valutazione uguale o superiore a 91/100 e fino a 100/100 = premio base x 2

FIACS
OIL-FPE
Pao C. Selli

R.S.U. *[signature]* *[signature]*
Cristoforo Antonucci *[signature]* *[signature]*

[signature]

La determinazione del premio base avviene a partire dal fondo della performance individuale, che è vincolante, tenuto conto del valore tabellare dello stipendio di ciascuna categoria, che ne determina il peso (DS= 25 ; D= 23 ; C = 21 ; Bs = 19,2 ; B = 18,5 ; A = 17); Tale valore dovrà essere corretto per il numero dei dipendenti per categoria , utilizzando come base di calcolo il fondo in questione al 50%, tenuto conto che il massimo premio teorico corrisponde al valore base x 2. Gli eventuali residui di tale calcolo verranno assegnati in proporzione.

c. 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, è attribuita una maggiorazione del premio individuale 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 5%** del personale collocato nella fascia più alta di punteggio di ciascuna categoria e di ciascun ruolo nell'ambito del Dipartimento. 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. Il fondo per la copertura del premio individuale sarà ricavato dai residui delle valutazioni sulla performance organizzativa e su quella individuale con assegnazioni premiali nei limiti di tali residui. L'eventuale, ulteriore, residuo di fondo non assegnato e non utilizzato sarà trasferito all'esercizio successivo per finanziare progetti di miglioramento della qualità e dell'efficienza dei servizi e, in subordine, il premio per la qualità individuale dell'esercizio successivo stesso.

2. 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 ovvero, in sua assenza, da altro organismo paritetico anche appositamente costituito. 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 anomale 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. Per quanto attiene alle valutazioni sulla assegnazione finale a ciascun dipendente saranno attuati abbattimenti per come di seguito indicato:

Le singole quote vengono rettificare tenendo conto delle assenze effettuate, determinando la "quota effettiva definitiva".

FIACS      Nomenza de N 

Le assenze giornaliere che incidono sulla quota base sono:

qualsiasi tipologia di assenza che comporti una riduzione, anche solo parziale, dello stipendio tabellare;

le assenze riferite a situazioni di malattia: sono conteggiati in detrazione i giorni eccedenti la franchigia di 15 giornate per anno solare (anche frazionati in momenti diversi), con esclusione di quelle dovute a causa di servizio e/o malattie professionali, patologie gravi che richiedono terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili, e/o infortunio sul lavoro.

Ai fini della determinazione della quota effettiva si terrà conto inoltre delle specifiche situazioni sotto riportate:

1. part-time: ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale sono corrisposte quote in misura proporzionale all'orario effettuato;
2. neoassunti e cessati in corso d'anno: la quota di produttività viene riconosciuta in rapporto al periodo di servizio;
3. distacchi sindacali: in particolare per distacchi parziali (al 50% o 25% o simili) la quota di produttività viene riconosciuta in % proporzionale ;
4. distacchi presso altri Enti e distacco/comando presso la Regione: secondo gli accordi stabiliti in sede di definizione del distacco/comando, non gravano sul fondo aziendale con un tetto massimo di assegnazione commisurato al valore massimo assegnato in azienda per categoria specifica;
5. distacchi presso altri Enti "a giorni": nel caso di un distacco parziale, nel corso del mese o della settimana, le quote della produttività/risultato sono riconosciute proporzionalmente ai giorni di presenza per quanto attiene a ciascuno degli enti di appartenenza fermo restando il valore dell'assegnazione complessiva come indicata al punto precedente;
6. Per il personale che nell'anno complessivamente lavorato meno di 61 giorni non si procede alla valutazione individuale e non si erogano incentivi;
7. Non si procederà all'erogazione della indennità di risultato nel caso in cui il dipendente sia incorso in provvedimenti disciplinari (sanzione erogata nell'anno di riferimento, anche se riferita a fatti avvenuti in precedenza) uguali o superiori a tre giorni di sospensione dal servizio ;

Si terrà conto delle ulteriori riduzioni eventualmente previste dalla contrattazione integrativa.

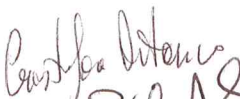
c. Attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili.

Tale istituto contrattuale per l'anno 2018 **non viene** finanziato per nuove progressioni economiche orizzontali

Per tale istituto è comunque garantita una adeguata procedura di valutazione delle performance lavorative di tutti i dipendenti aventi diritto. La PEO a carattere selettivo, proporzionata per singole categorie e per rispettivi ruoli professionali, è rapportata ad una quota limitata dei dipendenti ammessi a valutazione che debbono essere in possesso di una anzianità di servizio di almeno 5 anni e almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento.

FIR S 

B.SU 

Consiglio Direttivo 



11-501 No. - P. 11.

F. P. P. P.



d. trasferimento di risorse, su base annuale, al "fondo condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art. 80.

Per l'anno 2018 le parti convengono di effettuare un trasferimento di risorse al fondo di cui all'art. 80 pari ad € 601.090,75. Ciò al fine di assicurare la corresponsione dei compensi per gli accessori maturati dal personale nell'esercizio 2018 e necessari per assicurare, alla luce della notoria carenza di personale, i Livelli Essenziali di Assistenza che altrimenti sarebbero stati compromessi. Si concorda, inoltre, che la somma di € 91.375,20, relativa alle competenze maturate nell'esercizio 2018 e liquidate alla data di stipula del presente accordo, imputabili alle medesime esigenze di assicurazione dei LEA, viene fatta gravare sul "Fondo condizioni di lavoro" dell'esercizio 2019. Ciò al fine di evitare un eccessivo decremento del "Fondo premialità e fasce" 2018 già significativamente decurtato con il trasferimento delle risorse di cui al periodo precedente.

Le parti, alla luce di quanto concordato nel comma precedente, decidono di ridurre del 30% - e comunque sino alla concorrenza dell'importo di € 187.725,88 - la premialità riconoscibile a coloro che abbiano percepito compensi per attività aggiuntive nell'anno 2018, compensando, a conguaglio ai singoli percettori, le somme già percepite a titolo di remunerazione delle prestazioni aggiuntive.

e. ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO (Art. 94 CCNL 21/05/2018).

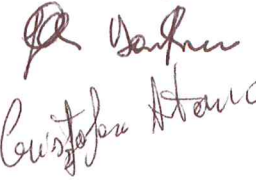
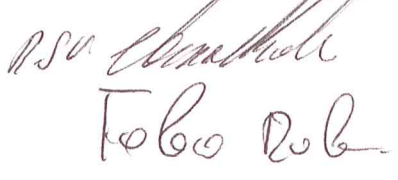



L'Azienda Ospedaliera Pugliese Ciaccio di Catanzaro e le OO.SS del comparto e la RSU condividono di attivare un piano di Welfare Aziendale volto alla creazione di un ambiente di lavoro migliore e sempre più attento ad un bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, allo sviluppo del capitale umano,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

1.In questa sede vengono individuati i criteri e gli ambiti, secondo quanto previsto dall'art.94 del CCNL, per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

A tal fine un tavolo paritetico provvederà a definire 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 che potrebbero essere inseriti nei piani di Welfare:

check-up cuore per verificare metabolismo e attività cardiaca.

FIACS  Cristiano Stano
RSU  Fabio Rob
Sindaco  Antonio
Nipponica  Nipponica


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).

2 Istituzione Servizio Counseling Per Chi Deve Smettere Di Fumare.

Verrà attivato un servizio di counseling all'interno dell'Azienda Ospedaliera Pugliese Ciaccio 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.

3 Informativa previdenza complementare- fondo Perseo - Sirio (art. 10 TUIR art. 8 del D.lgs. 252/2005).

La previdenza complementare negoziale, rappresentata dai fondi pensione negoziali, nasce con l'obiettivo di preservare il tenore di vita del lavoratore al momento del pensionamento a seguito del passaggio dal sistema di calcolo delle pensioni con il sistema retributivo a quello contributivo, certamente meno vantaggioso per i lavoratori, realizzando più elevati livelli di copertura previdenziale. Tra i vantaggi derivanti dall'adesione abbiamo: - contribuzione a carico del datore di lavoro pari all'1% della base imponibile utile al calcolo del TFR destinata alla sua posizione pensionistica complementare. Ad esempio, nel caso di un infermiere con reddito imponibile utile al calcolo del TFR pari a € 25.000, il contributo del datore di lavoro versato al fondo è pari a € 250 l'anno - deducibilità dei contributi (quelli versati dal datore di lavoro e quelli versati dal lavoratore per se stesso e per i familiari a carico) nella misura massima di € 5.164,57 annui; - tassazione agevolata dei rendimenti finanziari al 20% invece che al tasso ordinario del 26% (eccezion fatta per i titoli di stato tassati al 12,50%). - tassazione agevolata - a partire dalle contribuzioni versate dal 01/01/2018 - sulle prestazioni pensionistiche complementari usufruite dal momento del pensionamento (rendita e/o erogazioni sotto forma di capitale) tassate, anziché applicando le ordinarie aliquote IRPEF progressive, con un'aliquota massima pari al 15%, ridotta dello 0,30% per ogni anno di adesione al fondo eccedente il quindicesimo, fino ad un minimo del 9%.

L'Azienda Ospedaliera Pugliese Ciaccio di Catanzaro si impegna a diffondere, attraverso l'avvio di adeguate campagne informative, la previdenza complementare negoziale a tutto il personale dipendente della suddetta Azienda.

FIMS
Antonio Costantino

R.S.U. Catanzaro
Fabio Lub

UP NR

UIL-FPL Nuovo Catanzaro

4. Gli oneri per la concessione dei benefici sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del fondo premialità e fasce, da determinare su proposta del tavolo paritetico.

f. 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, COMMI4,5, E 6 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

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.

Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività è previsto un meccanismo di **regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione** (parziale o totale) del premio di produttività al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare, secondo il seguente schema :

fino a 5.000,00 euro	Nessuna
tra 5.001,00 a 10.000,00 euro	50% della quota complessiva della produttività collettiva
superiore a 10.000,00 euro	100% della quota complessiva della produttività collettiva

Si segnala che nel contesto del CIDA

CISL FP *Fabio Faber*
CISA FP *Antonio Cristoforo*
CGIL F.P. *Angela Vassia*
FIALS *Stefano*
Alia *Alia*

RSU *Nino*
RSU *Fabio*
NSV *Carlo*
UIL-FPL *Nino*