

**AZIENDA  
SANITARIA  
PROVINCIALE  
CATANZARO**

**CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO ANNO  
2011**

**PERSONALE DEL  
COMPARTO**

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2011 - PERSONALE del COMPARTO

L'anno 2012 il giorno QUINDICI del mese di GIUGNO alle ore 12.30 previa formale convocazione, si è riunita la delegazione trattante composta come di seguito specificato:

## PARTE PUBBLICA

- Direttore Generale Dott. Prof. Gerardo **Mancuso** - **Presidente**
- Direttore U.O. G.R.U. Dott. Ferdinando **Cosco** - **Componente**
- Dirigente U.O. Rel. Sind. Dott.ssa Franca Maria **Grande** - **Componente**

## PARTE SINDACALE

### Le Organizzazioni Sindacali territoriali

CGIL FP Antonio **Meliti** - **Nino Rappoccio**

CISL FP Antonio **Cristofaro** - **Salvatore Arièri**

UIL FPL Francesco **Caparello**

FIALS: Assente

FSI: Assente

### La RSU rappresentanza sindacale unitaria

Coordinatore Santa **Ciliberti**

## PREMESSA

Obiettivo del presente contratto collettivo decentrato integrativo( di seguito brevemente indicato con CCDI ) è quello di individuare modalità e sistemi atti a valorizzare le professionalità ed a riconoscere il merito in termini di impegno, responsabilità e qualità delle prestazioni rese, anche in considerazione degli effetti e delle ricadute sulla intera organizzazione del lavoro.

*Stabat*  
*le*  
*Man. Impresario*  
*20/12*

### Articolo **1**

#### **Ambito di applicazione e durata**

1. Il presente Contratto Integrativo Decentrato Aziendale, definito ai sensi della specifica normativa del Contratto Nazionale di Lavoro – Area personale del Comparto del Servizio Sanitario Nazionale parte normativa quadriennio 2006-2009 del 10 aprile 2010 e parte economica biennio 2008/2009 del 31 luglio 2009, nonché ai sensi dell’art. 45 del D.L.gs 165/01, si applica a tutto il personale **dell’Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro** con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell’area del comparto;
2. Il presente contratto ha valenza normativa ed economica annuale per il periodo 1° gennaio 2011 - 31 dicembre 2011;
3. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie finalizzate all’esecuzione del presente CCDI, nel rispetto dei vincoli risultanti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico finanziaria dell’Azienda.

*Greco* *Q* *[Signature]*

2022/23  
S. C. S. T.  
A  
M. B. L.

## Articolo 2

### **Servizi minimi essenziali in caso di sciopero**

L'esercizio del diritto di sciopero è regolato dalle leggi n°146/90 e n°83/2000 , mentre le norme sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero , nonché sulle procedure di informazione e garanzia da adottare in presenza di proclamazione di sciopero sono contenute nell'Accordo Nazionale Quadro per il Comparto Sanità del 26.9.2001 alle cui disposizioni le parti rinviano espressamente.

Ⓢ

## Articolo 3

### **Relazioni sindacali**

- Nino Rapparo
1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati i livelli di efficacia e di efficienza dei servizi erogati, coniugato con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale dipendente.
  2. L'Azienda riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale ed assume quindi l'impegno del confronto proficuo con le rappresentanze sindacali al fine di ricercare un equilibrio tra le attese e le aspirazioni dei singoli lavoratori e le finalità dell'Azienda stessa, nel quadro delle compatibilità organizzative .
- M. B. L.

*[Handwritten signatures]*

3. In particolare le parti si impegnano a ridefinire entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente CCDI, un protocollo di intesa per le relazioni sindacali, finalizzato a disciplinare le modalità di conduzione delle relazioni sindacali dell'Azienda, in conformità e nel rispetto di quanto previsto in materia dal CCNL e dal D. Lgs. 165/01.

Nelle more vale quanto precedentemente concordato e sottoscritto.

## Articolo 4

### Interpretazione autentica

1. Nel caso in cui tra le parti insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente CCDI, le stesse si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
2. L'accordo di interpretazione autentica della clausola, verbalizzato e sottoscritto sostituisce sin dall'inizio della vigenza del CCDI la clausola controversa.
3. In osservanza dei principi di cui agli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs 165/01, le clausole relative all'applicazione di specifici istituti contrattuali, anche in materia di trattamento economico, in contrasto con le vigenti disposizione imperative di legge e/o previste e contenute nel Contratto Collettivo Nazionale vigente per l'area personale del comparto del Servizio Sanitario Nazionale, si intendono nulle e, conseguentemente non applicabili a pena di responsabilità patrimoniale del Dirigente che le ha autorizzate .

*[Handwritten signature]*

*Nino Cappuccino*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Articolo **5**

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

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

*Handwritten signature*

**1)** Il fondo complessivo per l'anno **2011**, costituito ai sensi dell'art. 7 del CCNL 31 luglio 2009 e dell'art. 8 del CCNL 10 aprile 2008, è pari a :

**€ 5.221.207,16** (eurocinquemilioniduecentoventunomiladuecentosette/16).

Il fondo è destinato al finanziamento dei compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno ed indennità varie, come specificato nei successivi paragrafi 2 e 3.

*Secret*

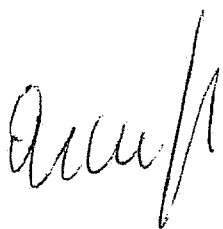
**2) LAVORO STRAORDINARIO € 1.620.787,91.** Il lavoro straordinario, disciplinato dal vigente art. 34 del CCNL 1998/2001 per come modificato dall'art. 39 del CCNL Integrativo del 1998/2001, non è uno strumento di gestione ordinaria delle attività facenti capo alle strutture dell'Azienda; pertanto il ricorso a tale istituto deve essere ridotto al minimo indispensabile per far fronte ad esigenze effettivamente indilazionabili, imprevedibili e non programmabili;

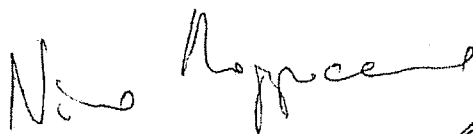
*CC/2  
Nim Approvato*

**a)** Il fondo per il lavoro straordinario è finalizzato a remunerare le prestazioni necessarie a fronteggiare temporanee e specifiche situazioni organizzative e pertanto non potrà essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro;

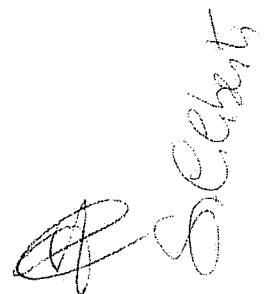
*Handwritten signatures*

- b) Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere ad effettive esigenze di servizio e debbono essere preventivamente autorizzate, fermo restando quanto previsto dall'art. 34 comma 3 del CCNL 1998/2001 che disciplina il limite individuale di n° 180 ore annuali, salvo quanto previsto dal successivo punto e;
- c) Le procedure di ricorso al lavoro straordinario, le modalità di utilizzo e l'impiego del fondo saranno oggetto di verifica tra le parti, almeno tre volte l'anno, al fine di potere valutare le condizioni che ne hanno resa necessaria l'effettuazione e per l'adozione di eventuali provvedimenti che si rendessero necessari.
- d) Il lavoro straordinario preventivamente autorizzato ed effettuato deve essere monetizzato e liquidato entro i due mesi successivi a quello in cui è stato effettuato, salvo richiesta del dipendente di usufruire, in sostituzione, del riposo compensativo, così come previsto dal CCNL.
- e) Il limite massimo individuale di cui al comma 3 del CCNL 1998/2001 è di 180 ore annuali; tale limite potrà essere superato - in relazione ad esigenze particolari ed eccezionali - per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di n° 250 ore annuali.
- f) E' nulla la disposizione del Dirigente che richieda ed autorizzi il dipendente alla prestazione di lavoro straordinario oltre i limiti di cui ai commi precedenti anche a pena di responsabilità patrimoniale;
- g) Il fondo del lavoro straordinario deve essere decurtato del corrispettivo orario pro-capite in relazione al personale al quale è conferita la posizione organizzativa. Tale importo va ad incrementare il fondo di cui all'art. 31 del CCNL 2002/2003 per le fasce retributive, posizioni organizzative etc. Lo stesso importo sarà riassegnato al relativo fondo in caso di soppressione delle posizioni organizzative precedentemente istituite.









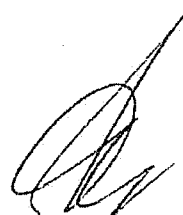
### **3) INDENNITA' DI DISAGIO, PERICOLO O DANNO E DI REPERIBILITA'**

Ai sensi delle vigenti normative contrattuali per le indennità di seguito elencate, con le modalità e nella misura economica prevista, vengono erogate agli aventi diritto nel mese successivo a quello di riferimento, per un totale di **€ 3.600.419,26:**

CCNL 01/09/1995,art. 44 comma 3 - personale sanitario su tre turni totale €	707.106,08;
CCNL 01/09/1995,art.44 comma 4 - su due turni totale €	178.755,21;
CCNL 01/09/1995,art.44 comma 5 CCNL/95 C.S./Ost - Blocco Operatorio, etc. totale €	4.740,84;
CCNL 01/09/1995,art.44 comma 6 - lettere a,b,c - malattie infettive pers. Inferm. totale €	14.912,40;
CCNL 01/09/1995,art.44 comma 7 - personale ruolo sanitario terapie intensive-totale €	375.225,59;
	579,47
CCNL 01/09/1995,art.44 comma 8 - aus. Spec., op. tecn. Add. Ass. Totale €	
CCNL 01/09/1995,art.44 comma 11 orario di lavoro ordinario notturno totale €	937.606,89;
CCNL 01/09/1995,art.44 comma 12 servizio di turno festivo €	531.027,09;
CCNL 20/09/2001, art. 5 comma 3 - indennità rischio radiologico totale €	60.656,27
Reperibilità totale €	664.598,68
CCNL 2002/2005 art. 27 indennità giornaliera Ser.T. totale €	11.154,62;
CCNL 2002/2005 art. 26 - indennità giornaliera Ass. Domic. totale €	62.595,96;
CCNL -art.46 CCNL Indennità Polizia Giudiziaria totale €	47.055,25;
Indennità centralinisti non vedenti totale €	4.404,91;

No - Approvato?  
S. Alberti

Amu/p









Ab  
P. C.

- a) valorizzare le competenze e le prestazioni rese dai dipendenti nel perseguimento degli obiettivi assegnati;
- b) elevare il livello di coinvolgimento dei dipendenti e di motivazione al lavoro degli stessi;
- c) orientare alla qualità, ovvero al continuo miglioramento delle attività e dei servizi dell'Azienda.

La valutazione della produttività collettiva tramite scheda individuale Allegato n°1 compete al Dirigente del Settore/Servizio al quale il dipendente è assegnato. La valutazione viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento e trasmessa per competenza al Dirigente del Settore Risorse Umane. La scheda di valutazione è contestualmente consegnata in copia, da parte del Dirigente che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. Il dipendente interessato, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla sottoscrizione della scheda per ricevuta, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Dirigente che ha effettuato la valutazione di merito. La produttività viene liquidata al personale dipendente che consegue una valutazione superiore al 50% del punteggio totale di ogni singola scheda. La liquidazione verrà effettuata sulla base della parametrizzazione dei singoli punteggi, tenuto conto della disponibilità del fondo.

M

C

Il Dirigente esaminato il ricorso e le valutazioni di merito prodotte dal dipendente, entro i successivi 5 (cinque) giorni dalla ricezione del ricorso, esprime giudizio definitivo, obbligatoriamente in forma scritta, che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare motivatamente la valutazione precedente assegnata.

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

Arca

Nano Keppano  
S. Gilberti

10

Articolo **7**

**Fondo per finanziamento delle fasce retributive, del valore comune dell' ex indennità di qualificazione professionale e della indennità professionale specifica** (art.10 CCNL 10 aprile 2008) - **Parte variabile indennità coordinamento** (art.10 CCNL 7.4.199)

**1)** Il fondo complessivo per l'anno 2011 per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell' ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, di cui all'art.10 del CCNL del 10.04.2008, è pari ad € **9.665.536,20**

(euronovemilioneiseicentosessantacinquemilacinquecentotrentasei/20);

Il fondo finanzia:

<b>a) le progressioni economiche orizzontali - fasce totale €</b>	<b>6.628.228,60</b>
<b>b) indennità professionale specifica totale €</b>	<b>586.787,82</b>
<b>c) valore comune indennità CCNL8/04/99 (ind.Inf.) totale €</b>	<b>1.839.074,56</b>
<b>d) indennità di coordinamento totale €</b>	<b>102.861,57</b>
<b>e) indennità Equipe psicopedagogico (reg.) totale €</b>	<b>426.651,31</b>
<b>f) assegno ad personam (riassorbibile) totale €</b>	<b>81.932,34</b>

*[Handwritten signature]*

*Nino Roppano*  
*S. Cecchi*

*[Handwritten signature]*  
11

**a) PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - FASCE**

Il fondo complessivo per l'anno 2011 per il finanziamento delle fasce retributive , è pari a : **€ 6.628.228,60 (euro** seimilioneisicentototomiladuecentototto/60).

Fermo restando che tale istituto per l'anno 2011 non viene finanziato ed applicato ai sensi della vigente normativa, le parti concordano di garantire adeguata procedura di valutazione delle performance lavorative , al fine di non penalizzare i dipendenti che potranno dimostrare di avere ottenuto una valutazione positiva per l'eventuale partecipazione a prove pubbliche selettive.

La valutazione compete al dirigente del settore/servizio al quale il dipendente è assegnato, tramite la scheda di valutazione - **Allegato n. 2**. La valutazione viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento e trasmessa per competenza al dirigente del settore risorse umane. La scheda di valutazione è contestualmente consegnata in copia, da parte del dirigente che l'ha redatta al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. Il dipendente interessato, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla sottoscrizione della scheda per ricevuta , può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita tramite formale e motivato ricorso indirizzato al dirigente che ha effettuato la valutazione di merito. La produttività viene liquidata al personale dipendente che consegue una valutazione superiore al 50% del punteggio totale della scheda. La liquidazione verrà effettuata sulla base della parametrizzazione dei singoli punteggi tenuto conto della disponibilità del fondo.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Il dirigente esaminato il ricorso e le valutazioni di merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 (giorni) dalla ricezione del ricorso, esprime giudizio definitivo, obbligatoriamente in forma scritta, che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

**b) INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA**

Il fondo complessivo per **l'anno 2011** per il finanziamento dell' indennità professionale specifica **di cui all'art. 30 comma 5 lett. a CCNL 7 aprile 1999** - quadriennio normativo 1998-2001 parte economica 1998-1999 e , più precisamente , della voce retributiva di cui alla TABELLA ALLEGATO 6 al citato CCNL 7 aprile 1999 è pari a **€ 586.787,82** (eurocinquecentoottontaseimilasettecentottantasette/82);

**c) VALORE COMUNE INDENNITA' CCNL 08/04/99 (IND. INF.)**

Il fondo complessivo per **l'anno 2011** per il finanziamento dell'ex - indennità di qualificazione professionale **di cui all'art. 30 comma 1 lett. a CCNL 7 aprile 1999** - quadriennio normativo 1998-2001 parte economica 1998-1999 e , più precisamente , della voce retributiva di cui alla TABELLA ALLEGATO 9 , penultima colonna , al citato CCNL 7 aprile 1999 è pari a **€ 1.839.074,56** (eurounmilioneottocentotrentanovemilasettantaquattro/56);

**d) INDENNITA' DI COORDINAMENTO**

Il fondo complessivo per **l'anno 2011** per il finanziamento dell' indennità di coordinamento e' pari a **€ 102.861,57** (eurocentoduemilaottocentosessantuno/57);

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

**e) INDENNITA' dell'Equipe socio psicopedagogico (Pers. Proveniente dalla Regione)**

Il fondo complessivo per **l'anno 2011** per il finanziamento dell' indennità afferente al personale dell'equipe socio psico pedagogico proveniente dalla Regione Calabria - Ope-Legis - e' pari a € **426.651,31** (euroquattrocentoventiseimilaseicentocinquantuno/31);

**f) ASSEGNO AD PERSONAM (RIASSORBIBILE)**

Il fondo complessivo per **l'anno 2011** per L'ASSEGNO AD PERSONAM e' pari a € **81.932,34** (euroottantunomilanovecentotrentadue/34).

Articolo **8**

**Disposizioni finali e di rinvio**

Per tutto quanto non espressamente previsto e disciplinato dal presente contratto le parti convengono di rinviare integralmente alle disposizioni vigenti contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Servizio Sanitario nonché alle disposizioni legislative nazionali e regionali in materia .

**Letto , confermato e sottoscritto**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

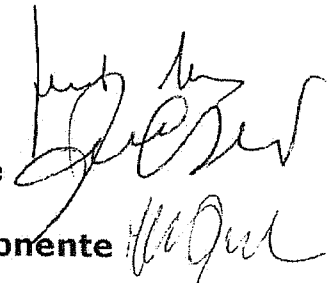
*[Handwritten signature]*

**PARTE PUBBLICA**

-Direttore Generale: Dott. Prof. Gerardo **Mancuso** - **Presidente**

-Direttore U.O. G.R.U.: Dott. Ferdinando **Cosco** - **Componente**

-Dirigente U.O. Rel. Sind.: Dott.ssa Franca Maria **Grande** - **Componente**



**PARTE SINDACALE**

**Le Organizzazioni Sindacali territoriali**

CGIL FP Antonio **Meliti** - **Nino Rappoccio**

CISL FP Antonio **Cristofaro** - **Salvatore Arieri**

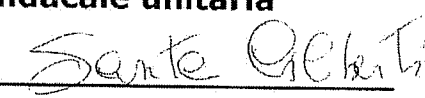
UIL FPL Francesco **Caparello**

FIALS: Assente

FSI: Assente

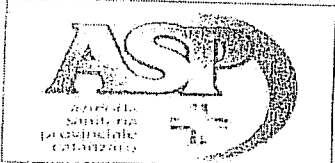
**La RSU rappresentanza sindacale unitaria**

Coordinatore Santa **Ciliberti**









SCHEDA DI VALUTAZIONE

Nome \_\_\_\_\_ Cognome \_\_\_\_\_  
U.O. \_\_\_\_\_ Qualifica \_\_\_\_\_

*[Handwritten signature]*

Da compilare a cura del Coordinatore UO

Impegno lavorativo

a	è raro che porta a termine le attività assegnate ed opera con minima attenzione e dedizione	2
b	porta a termine le attività assegnate dopo sollecito delle direttive impartite	4
c	porta a termine le attività assegnate attenendosi alle direttive impartite	6
d	porta a termine con attenzione e precisione le attività assegnate proponendo anche soluzioni alternative	8

Qualità della prestazione

a	scarsamente competente rispetto alle funzioni da svolgere	2
b	competente solo rispetto ad alcune delle funzioni da svolgere	4
c	competente rispetto a tutte le funzioni da svolgere ma si limita a quanto richiestogli	6
d	competente rispetto alle funzioni da svolgere ed è interessato al miglioramento professionale	8

Capacità di analisi e soluzione di problemi (capacità professionale)

a	non approfondisce in modo adeguato l'esame delle situazioni e non coglie le possibili soluzioni	2
b	pur essendo in grado di analizzare le situazioni problematiche non sempre riesce a dare soluzioni adeguate	4
c	riesce ad analizzare e risolvere correttamente la maggior parte dei problemi che rientrano nelle normali competenze del profilo professionale	6
d	analizza e risolve i problemi di propria competenza anche di particolare complessità e pure in assenza di precedenti norme di riferimento affronta con padronanza gli imprevisti adottando le soluzioni opportune	8

Orientamento verso l'utente

a	svolge le attività assegnate senza alcun interesse per l'utente considerando solo gli aspetti organizzativi interni	2
b	svolge le attività assegnate considerando le esigenze dell'utente ma non valutandone la fattibilità organizzativa	4
c	svolge le attività assegnate interessandosi sia degli aspetti organizzativi interni che dell'utente	6
d	svolge le attività assegnate considerando le priorità dei bisogni dell'utente e dell'organizzazione	8

Adattamento cambiamenti organizzativi

a	si adatta con difficoltà ai cambiamenti organizzativi	2
b	si adatta al ruolo assegnato, mantenendo rigidamente lo stesso nel tempo	4
c	è attento alle modifiche organizzative che possono coinvolgerlo direttamente	6
d	è attento e partecipa agli eventi organizzativi, garantendo il proprio apporto costruttivo	8

Il Coordinatore del Servizio

Il Direttore/Responsabile dell'U.O.

Firma del dipendente ~~\_\_\_\_\_~~

Data: *[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Sante Alberti *[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*