

**VERBALE**

**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - COMPARTO**

1 Il giorno 09 del mese di Dicembre dell'anno 2021 alle ore 11.30, nella sala riunioni della Direzione Generale dell'ASP di Crotone sita in Crotone alla Via M. Nicoletta c/o Centro Direzionale "Il Granaio", si sono riunite le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale per la Contrattazione Integrativa del Comparto, giusta convocazione del Presidente della Delegazione Trattante di P.P. avente prot. n. 0051662 del 02.12.2021. Le Delegazioni suddette sono presenti nelle composizioni di seguito riportate:

Delegazione di parte pubblica	Nome e Cognome	Delegazione di parte sindacale	Nome e Cognome
Presidente Delegazione Trattante	GIUSEPPE FICO	CGIL FP	SALVATORE SCICCHITANO
		CISL FPS	RAFFAELE GIGLIO
		UIL FPL	ASSENTE
		FIALS	FRANCESCO SARCONI FRANCESCO GRECO
		RSU	ERCOLE MALERBA

Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte alla Dr.ssa Patrizia MADIA – Segreteria Direzione Amministrativa.

In apertura i presenti stabiliscono che nel corso dell'odierno incontro non verranno prese in esame le osservazioni presentate a mezzo pec dalla UIL FPL, non presente all'incontro, stante l'abbandono della stessa O.S. del tavolo di contrattazione.

Allo stesso tempo i presenti, nel richiamare quanto deciso nel corso dell'incontro di contrattazione del 09.06.2021, ribadiscono che nelle sedute di contrattazione non verranno prese in esame eventuali osservazioni presentate solo in forma scritta da OO.SS. non presenti ai lavori di contrattazione.

Si passa poi all'esame dei punti all'ordine del giorno dell'odierno incontro.

I punto all'OdG: "Proposta regolamento aziendale per la ripartizione dell'incentivo di cui all'art. 113 del D.Lgs 18.04.2016, n. 50 e s.m.i"

Sul punto prende la parola il Dr. Fico che dà lettura ai presenti della bozza di proposta di regolamento trasmessa alle OO.SS. con mail del 02.12.2021.

2 → Il "regolamento aziendale per la ripartizione dell'incentivo di cui all'art. 113 del D.Lgs 18.04.2016, n. 50 e s.m.i.", con le modifiche apportate direttamente sulla bozza di cui sopra, viene approvata all'unanimità dei presenti, come da allegato n. 1 del presente verbale.

Successivamente, i presenti concordano di rinviare al prossimo incontro la questione inerente la vestizione/svestizione, al fine di prendere in esame apposita proposta di regolamento che verrà predisposta e presentata dalle OO.SS.

Il punto all'OdG: "Prosecuzione dei lavori inerenti il nuovo Contratto Integrativo Aziendale"

Sul punto, si decide di riprendere i lavori esaminando la bozza di Contratto Integrativo Aziendale già parzialmente approvata dalle OO.SS. nel corso dell'incontro sindacale del 12.05.2021

A tal fine, la Dr.ssa Madia dà lettura ai presenti della parte non ancora approvata, partendo dall'art. 17, pag. 22.

Relativamente agli art. 17 e 18 la discussione, fatte salve le modifiche presenti sulla bozza, viene rinviata a successivo incontro stante la necessità di ulteriori approfondimenti in merito.

Si riparte, pertanto dalla lettura dell'art. 19, pag. 27 e si prosegue fino alla lettura dell'art. 26, pag. 36.

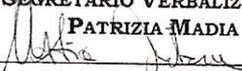
I presenti decidono di rinviare la lettura della rimanente parte della bozza di Contratto a successivo incontro.

Alle ore 13.15 l'incontro si conclude, previa sottoscrizione all'unanimità dei presenti della bozza di Contratto Integrativo aziendale pagg. 22-36 con le modifiche apportate direttamente sulla stessa, come da allegato n. 2 del presente verbale.

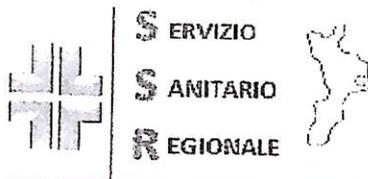
Letto, approvato e sottoscritto

F.TO GIUSEPPE FICO  
F.TO SALVATORE SCICCHITANO  
F.TO RAFFAELE GIGLIO  
F.TO FRANCESCO SARCONI  
F.TO FRANCESCO GRECO  
F.TO ERCOLE MALERBA

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE  
PATRIZIA MADIA



ALLEGATO 1<sup>o</sup> AC VERBALE DI  
CONTRAZIONE DEL 02.12.2021



Dipartimento Tutela della Salute  
e Politiche Sanitarie

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE  
CROTONE



REGIONE CALABRIA

**REGOLAMENTO AZIENDALE RECANTE  
NORME PER LA RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO  
DI CUI ALL'ARTICOLO 113  
DEL DECRETO LEGISLATIVO 18/04/2016, N. 50 e s.m.i.**

## **INDICE**

### **Capo I - Disposizioni generali**

**Art. 1 - Obiettivi e finalità**

**Art. 2 - Campo di applicazione**

**Art. 3 - Costituzione e accantonamento del fondo per la funzione tecnica e l'innovazione**

**Art. 4 - Conferimento degli incarichi**

### **Capo II - Ripartizione dell'incentivo**

**Art. 5 - Ripartizione**

**Art. 6 - Incarichi parziali e rapporti con altri Enti pubblici**

### **Capo III - Termini temporali**

**Art. 7 - Termini per le prestazioni**

### **Capo IV - Disposizioni diverse**

**Art. 8 - Pagamento del compenso**

### **Capo V - Norme finali**

**Art. 9 - Disposizioni transitorie**

**Art. 10 - Entrata in vigore**

**Art. 11 - Disposizioni finali**

## **Capo I - Disposizioni generali**

### **Art. 1 - Obiettivi e finalità**

1. Il presente regolamento è emanato ai sensi dell'articolo 113, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 e s.m.i. - di seguito denominato «codice» - e si applica nei casi di svolgimento delle funzioni tecniche di opere o di lavori a cura del personale interno.
2. In caso di appalti misti l'incentivo, di cui al comma 1, è corrisposto per lo svolgimento delle funzioni tecniche relative alla componente lavori e per il corrispondente importo degli stessi.
3. L'attribuzione dell'incentivo è finalizzata alla valorizzazione delle professionalità interne ed all'incremento della produttività.

### **Art. 2 - Campo di applicazione**

1. Le somme di cui all'articolo 113 del codice, sono costituite dalla percentuale dell'importo posto a base di gara dell'opera o del lavoro come meglio indicato nei successivi commi.
2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti per le funzioni tecniche inerenti ai lavori pubblici, intesi come attività di costruzione, demolizione, recupero, ristrutturazione, restauro, comprese le eventuali redazioni di perizie di variante e suppletive.
3. Sono altresì compresi nel presente regolamento anche appalti di servizi e forniture che richiedano un piano di intervento e un capitolato di appalto.

### **Art. 3 - Costituzione e accantonamento del fondo per la funzione tecnica e l'innovazione**

1. A valere sugli stanziamenti di cui all'art. 11 del decreto, l'AZIENDA SANITARIA destina ad un fondo per la funzione tecnica e l'innovazione risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento degli importi posti a base di gara di un'opera o di un lavoro.
2. L'80 per cento delle risorse finanziarie del fondo per la funzione tecnica e l'innovazione è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, con le modalità e i criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale e adottati nel presente regolamento, tra il responsabile del procedimento e gli incaricati della funzione tecnica, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori.
3. Il restante 20 per cento delle risorse finanziarie del fondo per la funzione tecnica e l'innovazione, ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, è destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa per centri di costo nonché all'ammodernamento e all'accrescimento dell'efficienza dell'ente e dei servizi ai cittadini.
4. L'incentivo, comprensivo degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione, è calcolato sull'importo posto a base di gara, al netto dell'I.V.A., per i quali siano eseguite le previste prestazioni professionali.
5. L'importo dell'incentivo non è soggetto ad alcuna rettifica qualora in sede di appalto si verificano dei ribassi.
6. Le somme occorrenti per la corresponsione dell'incentivo sono previste nell'ambito delle somme a disposizione all'interno del quadro economico del relativo progetto.

### **Art. 4 - Conferimento degli incarichi**

1. Gli affidamenti delle attività di che trattasi sono effettuati con provvedimento del dirigente o del responsabile del servizio preposto, garantendo una opportuna rotazione del personale.
2. Lo stesso responsabile può, con proprio provvedimento motivato, modificare o revocare l'incarico in ogni momento. Con il medesimo provvedimento di modifica o revoca, e in correlazione al lavoro eseguito nonché alla causa della modifica o della revoca, è stabilita l'attribuzione dell'incentivo a fronte delle attività che il soggetto incaricato abbia svolto nel frattempo. Lo stesso dirigente verifica il rispetto e l'applicazione delle disposizioni del presente regolamento nonché il raggiungimento degli obiettivi fissati.



3. L'atto di conferimento dell'incarico deve riportare il nominativo dei dipendenti incaricati del collaudo tecnico-amministrativo o dell'incaricato del certificato di regolare esecuzione nonché, su indicazione del responsabile del procedimento, l'elenco nominativo del personale interno incaricato della funzione tecnica e della direzione lavori e di quello che partecipa e/o concorre a dette attività, indicando i compiti e i tempi assegnati a ciascuno.
4. Partecipano alla ripartizione dell'incentivo:
  - a. il responsabile del procedimento;
  - b. gli incaricati della direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità;
  - c. i collaboratori tecnici che, pur non assumendo la responsabilità <sup>di</sup> gli atti progettuali e di direzione lavori, redigono su disposizione dei tecnici incaricati elaborati di tipo descrittivo facenti parte degli elaborati dell'opera e che, firmandoli, assumono la responsabilità dell'esattezza delle rilevazioni, misurazioni, dati grafici, dati economici, contenuti tecnici, contenuti giuridici nell'ambito delle competenze del proprio profilo professionale;
  - d. il personale amministrativo, nonché l'ulteriore personale diverso da quello tecnico incaricato, che, pur non firmando, partecipa direttamente, mediante contributo intellettuale e materiale all'attività del responsabile del procedimento, alla direzione dei lavori e alla loro contabilizzazione, previa asseverazione del dirigente, ovvero dello stesso responsabile del procedimento.

## Capo II - Ripartizione dell'incentivo

### Art. 5 - 0 Ripartizione

1. La ripartizione dell'incentivo è operata dal dirigente/responsabile del servizio competente, avuto riguardo alle situazioni di conflitto d'interessi, preposto alla struttura competente, secondo le percentuali definitive, stabilite nel comma seguente e tenuto conto delle responsabilità personali, del carico di lavoro dei soggetti aventi diritto, nonché della complessità dell'opera e della natura delle attività.
2. ~~Il criterio generale di riparto è il seguente:~~ <sup>LA RIPARTIZIONE</sup> ~~secondo la seguente ripartizione in base alla funzione svolta;~~ <sup>è effettuata sulla base del criterio generale</sup> ~~per conto di seguito ripartito:~~ <sup>che tenga conto</sup>

	FUNZIONE	% di riparto spettante
a	Responsabile del procedimento	25%
b	Incaricati della direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità	20%
c	Collaboratori tecnici che, pur non assumendo la responsabilità gli atti progettuali e di direzione lavori, redigono su disposizione dei tecnici incaricati elaborati di tipo descrittivo facenti parte degli elaborati dell'opera e che, firmandoli, assumono la responsabilità dell'esattezza delle rilevazioni, misurazioni, dati grafici, dati economici, contenuti tecnici, contenuti giuridici nell'ambito delle competenze del proprio profilo professionale	15%
d	Personale amministrativo, nonché l'ulteriore personale diverso da quello tecnico incaricato, che, pur non firmando, partecipa direttamente, mediante contributo intellettuale e materiale all'attività del responsabile del procedimento, alla direzione dei lavori e alla loro contabilizzazione, previa asseverazione del dirigente, ovvero dello stesso responsabile del procedimento	20%

### Art. 6 - Incarichi parziali e rapporti con altri Enti Pubblici

1. La quota dell'incentivo non corrisposta al personale interno costituisce economie di spesa.
2. Nessun incentivo è dovuto al personale dipendente dell'ASP con qualifica dirigenziale.

*Maselone*

*[Signature]*

*bill - else*

3. Il compenso al RUP e collaboratori è dovuto anche in caso di progettazione e/o direzione lavori affidata/e all'esterno.
4. Al fine di procedere alle attività di programmazione della spesa per investimenti, per la verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, di responsabile unico del procedimento, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti è costituito un Gruppo di Lavoro, formato da personale interno (e da dipendenti di altri Enti pubblici, vedi successivo comma 5), secondo i seguenti criteri:
  - limiti di professionalità dati dalla normativa vigente;
  - specializzazione e grado di esperienza acquisiti nella disciplina specifica a cui la spesa si riferisce. La consistenza del Gruppo di lavoro è determinata in relazione alla qualità ed entità della spesa. La composizione, sia in senso qualitativo che quantitativo, sarà determinata dal Dirigente/Responsabile di Servizio competente, sentito il responsabile del procedimento, con atto di affidamento di incarico di cui all'art. 5.

All'interno del Gruppo di Lavoro vengono individuate le figure necessarie secondo i compiti organizzativi, professionali ed operativi allo scopo determinati.

Fanno parte del Gruppo di Lavoro i dipendenti che ricoprono i ruoli di RUP, (di ufficio direzione lavori, di collaudatore nel caso di lavori pubblici,) **(se fornitura/servizi: di direttore dell'esecuzione, di verifica di conformità)** ed i loro collaboratori interni, dipendenti dell'Amministrazione, o di altri Enti Pubblici.

5. È possibile istituire Gruppi di Lavoro con dipendenti di altri Enti pubblici; questi partecipano alla ripartizione del Fondo Incentivi. Nell'atto di costituzione del Gruppo di Lavoro dovrà essere specificata la sussistenza di tutte le necessarie autorizzazioni da parte dell'Ente presso cui il dipendente presta il proprio servizio.

I dipendenti dell'Amministrazione che richiedessero all'Amministrazione stessa l'autorizzazione per fare parte di un Gruppo di Lavoro in un altro Ente Pubblico, secondo le norme sopra citate, saranno autorizzati con apposito atto, compatibilmente con le esigenze dell'ufficio di appartenenza dello stesso. Sarà nella responsabilità del dipendente comunicare all'Amministrazione l'importo dell'incentivo percepito presso altri Enti Pubblici, in particolare di segnalare il superamento del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo; la parte non liquidata andrà all'anno successivo.

### Capo III - Termini temporali e penalità

#### Art. 7 - Termini per le prestazioni

1. Nel provvedimento dirigenziale di conferimento dell'incarico devono essere indicati, su proposta del responsabile del procedimento, i termini entro i quali devono essere eseguite le prestazioni. I termini per la direzione dei lavori coincidono con il tempo utile contrattuale assegnato all'impresa per l'esecuzione dei lavori; i termini per il collaudo coincidono con quelli previsti dalle norme del codice e dalle relative norme regolamentari.
2. Il responsabile del procedimento cura la tempestiva attivazione delle strutture e dei soggetti interessati all'esecuzione delle prestazioni.

3. LE PRESTAZIONI DI CUI AL NOSTRO REGOLAMENTO DEVONO ESSERE ESERCITATE AL DI FUORI DELL'ORDINARIO E DEVONO ESSERE FACCE TIMBRATE BASSE ORIZZONTALI A POSTO CODICE

#### Capo IV - Disposizioni diverse

#### Art. 8 - Pagamento del compenso

1. Il pagamento della quota di incentivazione è disposto dal dirigente/responsabile (nel rispetto delle norme sul conflitto d'interesse) preposto alla struttura competente, sulla base dell'atto di ripartizione, contenente l'elenco del personale, l'attività riferibile a ciascuna unità e la percentuale spettante, per le quote rapportate ai livelli di avanzamento degli interventi.
2. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

*Provisione*

*Te*

*Wp*

## Capo V - Norme finali

### Art. 9 - Disposizioni transitorie

Le norme di cui al presente regolamento non si applicano agli incentivi già maturati alla data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. 90/2014, che saranno erogati secondo la disciplina previgente.

### Art. 10 - Entrata in vigore

Il presente regolamento entrerà in vigore ad avvenuta esecutività ai sensi di legge della deliberazione di approvazione, e sarà pubblicato all'albo pretorio online dell'ente.

### Art. 11 - Disposizioni finali

Per quanto non previsto nel presente regolamento si fa rinvio al Decreto Legislativo 50/2016 e sm.i.

*[Handwritten signatures and initials]*  
F. S. C. S.  
F. S. C. S.  
F. S. C. S.

ALLEGATO 2<sup>a</sup> AL VERBALE  
DI CONSTATAZIONE DEL 06.12.2021

# TITOLO ~~III~~ POLITICHE DI PREMIALITA' DELLE RISORSE UMANE

IV

## CAPO I CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

(art. 8 comma 5 lett. b) CCNL 2016-2018)

NO - RINVIO  
DISCUSSIONE

### Art. 17. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 5 comma 3 lettera c) del C.C.N.L. 2016-2018, le Parti ritengono sia necessario revisionare i sistemi di valutazione della performance attualmente vigenti secondo i criteri e le modalità descritti qui nel prosieguo.

**1. Finalità del sistema.** Il sistema di attribuzione dei premi della performance organizzativa e individuale del personale si basa sulla definizione e assegnazione di obiettivi, programmi e progetti per l'incremento della produttività e per il miglioramento della qualità del servizio, in coerenza con il sistema generale di programmazione aziendale. Il sistema di attribuzione dei premi della performance organizzativa e individuale, in connessione con il sistema di valutazione, è inoltre teso alla premialità del personale.

**2. Strumenti operativi.** L'Azienda, con i propri sistemi operativi di programmazione quali le negoziazioni di budget o altri specifici strumenti, provvede a definire, assegnare e formalizzare:

- obiettivi, programmi e progetti a livello di organizzazione (aziendale) o di équipe (struttura organizzativa di macro o micro organizzazione) alle proprie strutture organizzative;
- obiettivi individuali al personale e correlati comportamenti organizzativi.

**3. Basi del sistema di premialità.** Al sistema di attribuzione dei premi della performance organizzativa e individuale di cui al precedente comma 2, che coinvolge il personale nei sistemi di programmazione aziendale, partecipa tutto il personale dipendente con le specifiche di cui al successivo Art. 18. Particolari casistiche inerenti alla attribuzione dei premi correlati alla performance. Al personale, in correlazione all'assegnazione degli obiettivi, a decorrere dal 01/01/2019, è riconosciuto un premio diversificato per categoria e corrispondente al PREMIO BASE come di seguito quantificato:

Categoria	Premio annuale € BASE	Ripartizione in acconti mensili € (salvo conguaglio)
A	936,00	78,00
B	936,00	78,00
B Liv. Economico Super	960,00	80,00

*Handwritten signature* 22/42

*[Handwritten signature]*

C	960,00	<del>80,00</del>
D	1.044,00	<del>87,00</del>
D Liv. Economico Super	1.200,00	<del>100,00</del>

~~Il pagamento del PREMIO BASE è erogato in acconti mensili salvo conguaglio in correlazione agli esiti della valutazione di fine anno.~~

**4. Graduazione dei premi.** in caso di valutazione sufficiente (tra il 50 e il 100% oppure nelle diverse scale in decimi, trentesimi o centesimi, rispettivamente ricompresi tra 5 e 10, tra 15 e 30, o tra 50 e 100), il PREMIO è confermato nella misura BASE, o in misura maggiorata, secondo i risultati raggiunti, come di seguito definito:

- con raggiungimento degli obiettivi in misura ricompresa tra il 50 e il 59,99%, è riconosciuto il PREMIO BASE;
- con raggiungimento degli obiettivi in misura ricompresa tra il 60 e il 74,99%, è riconosciuto il PREMIO BASE MAGGIORATO, che prevede una maggiorazione del 10% rispetto al premio base;
- con raggiungimento degli obiettivi in misura ricompresa tra il 75 e il 89,99%, è riconosciuto il PREMIO PLUS, che prevede una maggiorazione del 20% rispetto al premio BASE;
- con raggiungimento degli obiettivi in misura ricompresa tra il 90 e il 100%, è riconosciuto il PREMIO MAX, che prevede una maggiorazione del 30% rispetto al premio PLUS.

In merito alla "Differenziazione del premio individuale" l'art. 82 del CCNL del 21/05/2018 prevede quanto segue:

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lettera b) (Fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% de valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

In attuazione di quanto previsto dal sopra richiamato art. 82, le Parti stabiliscono che al 5% del personale a cui è stato riconosciuto un PREMIO MAX, che associ alla miglior PERFORMANCE DI RISULTATI la miglior PERFORMANCE DI PRESENZA - calcolata al netto degli standard annui di ferie e festività soppresse, dei riposi settimanali, dei festivi, dell'eventuale congedo per rischio radiologico e di nr. 6 giorni di assenza a qualsiasi altro titolo effettuata - viene riconosciuta una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, definito PREMIO SUPER.

*[Handwritten signatures]*

**5. Maggiorazione dei premi e equilibrio della finalizzazione delle risorse.** La maggiorazione dei premi di cui al precedente comma 4 viene riconosciuta in misura piena rispetto alla percentuale indicata nel caso in cui la specifica finalizzazione delle risorse economiche sia capiente, mentre, in caso contrario, la maggiorazione viene proporzionalmente rimodulata in misura tale da rispettare il predetto vincolo della finalizzazione.

**6. Effetti di un raggiungimento non sufficiente dei risultati sul premio.** In caso di conseguimento degli obiettivi in misura inferiore al 50% si concretizza un raggiungimento complessivamente NON SUFFICIENTE dei risultati che implica il mancato riconoscimento del premio BASE, con conseguente CONGUAGLIO dare/avere rispetto a quanto erogato a titolo di acconto mensile; in linea generale tale conguaglio si attuerà mediante compensazioni mensili operate su acconti riferiti a periodi successivi rispetto a quello in interesse.

**7. Ciclo di gestione della performance.** Al fine di garantire idonea informazione e partecipazione, l'assegnazione degli obiettivi avviene a mezzo di specifica scheda, nella quale sono riportate azioni specifiche da porre in essere per il raggiungimento degli stessi, indicatori di risultato e peso assegnato al quale corrisponde il premio promesso. La valutazione della produttività individuale e collettiva, sulla base degli obiettivi assegnati dai dirigenti ai dipendenti, compete al dirigente dell'U.O. con la collaborazione del titolare di incarico di funzione, al quale il dipendente è assegnato.

*La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è orientata ai principi contenuti nel relativo Piano Aziendale della Performance.*

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

**8. Tempistica.** Tutto il sistema di assegnazione e valutazione degli obiettivi si svolge in coerenza con le attività di programmazione, valutazione e controllo dell'Azienda (sistema budgetario e/o altri specifici strumenti), con la seguente tempistica:

- la fase di ASSEGNAZIONE deve essere conclusa entro il primo TRIMESTRE dell'anno di riferimento;
- la fase di VALUTAZIONE deve essere conclusa, annualmente, **entro il primo mese successivo all'anno di riferimento** ed è trasmessa per competenza al dirigente dell'U.O. Gestione Risorse Umane. Copia della scheda di valutazione è consegnata, da parte del Dirigente che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta;
- Il dipendente interessato, **entro e non oltre 5 (cinque) giorni** dalla sottoscrizione della scheda per ricevuta, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Dirigente che ha effettuato la valutazione di merito e firmato la scheda;
- Il Dirigente, esaminato il ricorso 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;
- ai PAGAMENTI dei saldi dei PREMI BASE, PLUS, MAX e SUPER, o ai conguagli dare/avere correlati agli esiti di un raggiungimento non sufficiente dei risultati, si provvede entro il primo TRIMESTRE dell'anno successivo.

## **Art. 18. Particolari casistiche inerenti alla attribuzione dei premi correlati alla performance**

**1. Requisiti minimi di partecipazione al sistema di premialità.** Per partecipare al sistema di premialità è necessaria, nel corso dell'anno di riferimento, una effettiva presenza in servizio in modo tale da prendere attivamente e concretamente parte al raggiungimento degli obiettivi aziendali. In particolare, il personale neo-assunto o trasferito, al fine di poter realmente operare in modo attivo e concreto al raggiungimento dei risultati, partecipa completamente al sistema - dalla data di assunzione/cessione del contratto in azienda - se ha effettivamente preso servizio entro il 30 settembre dell'anno in interesse; in caso contrario la partecipazione al sistema di premialità avviene fino al 31/12 dell'anno per quanto riguarda la sola sfera della performance organizzativa. Il premio della performance in quest'ultimo caso è quindi rappresentato dal 60% del valore del PREMIO BASE di cui al precedente **Art. 17. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**, riconosciuto mediante gli acconti mensili, senza previsione di ulteriori saldi.

**2. Particolarità del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.** Il personale con contratto di lavoro a tempo determinato, per la particolare tipologia di rapporto di lavoro - e nello specifico per i fisiologici sfalsamenti temporali di presenza in servizio rispetto alla gestione annuale delle assegnazioni degli obiettivi nonché della successiva valutazione degli stessi - partecipa al sistema di premialità per quanto riguarda alla sola sfera della performance

organizzativa. Il premio della performance è quindi rappresentato dal 60% del valore del PREMIO BASE di cui al precedente **Art. 17. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**, riconosciuto mediante gli acconti mensili, senza previsione di ulteriori saldi.

**3. Particolarità del personale con contratti di somministrazione lavoro.** Il personale con contratti di somministrazione lavoro a tempo determinato, per la natura del contratto orientata alla copertura di esigenze temporanee o eccezionali, la fisiologica ridotta durata del contratto, partecipa al sistema di premialità per quanto riguarda alla sola sfera della performance organizzativa. Il premio della performance è quindi rappresentato dal 60% del valore del PREMIO BASE di cui al precedente **Art. 17. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**, riconosciuto mediante gli acconti mensili, senza previsione di ulteriori saldi.

**4. Particolarità del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale e altre casistiche assimilabili.** Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il premio è proporzionalmente rapportato alla durata della prestazione lavorativa effettuata. Nel caso di tipologia di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è altresì proporzionalmente rimodulata la franchigia di cui al successivo comma 5. Tale disposizione si applica anche a tutte le casistiche in cui la prestazione lavorativa risulta assicurata in misura percentualmente ridotta.

**5. Rimodulazione del premio per assenze.** Fermo restando che l'erogazione del premio promesso è subordinata all'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati, così come accertato con i previsti sistemi di valutazione, anche ai sensi e per i fini di cui all'art. 83 "Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale" del CCNL 21/05/2018, nella determinazione dell'importo da erogare si tiene conto altresì dell'effettiva presenza in servizio del dipendente. In particolare, al premio promesso si applica una riduzione di 1/360 in funzione di ogni giorno di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo giorni di ferie, riposi/recuperi, assenze per infortuni sul lavoro, congedi di maternità (astensione obbligatoria), permessi per formazione. La riduzione si applica a partire dal superamento del 40° giorno di assenza. Resta ferma la decurtazione di 1/360 del premio prevista per i primi 10 giorni di malattia, per ogni evento, disposta dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112 del 25/06/2008, convertito in Legge 6 agosto 2008 nr. 133. Ai giorni sottoposti alla predetta specifica disciplina di legge, ai quali è già stata applicata la decurtazione economica dalla medesima prevista, non si applica la decurtazione di 1/360 prevista dal presente comma.

**6. Particolarità del personale in stato di gravidanza.** Al fine di promuovere la migliore condizione lavorativa conciliabile con lo stato di gravidanza, l'Azienda procede alla mappatura dei posti di lavoro che assicurano la compatibilità in termini di sicurezza sanitaria sia alla

gestante che al nascituro, anche temporaneamente assegnabili a vari profili professionali, per il periodo antecedente l'astensione obbligatoria.

In tale periodo sarà previsto lo svolgimento di attività compatibili con lo stato di gravidanza, anche tese ad un arricchimento professionale della dipendente, ad esempio tramite impiego in attività di controllo, di qualità, di tutoraggio formativo, o in attività di formazione e aggiornamento proprio. In tali casi il premio . Base di cui all'art 7, comma 3, in correlazione all'impiego in nuove attività finalizzato anche alla crescita professionale, è raddoppiato.

**7. Sopraggiunta carenza dei requisiti minimi previsti per la partecipazione al sistema di premialità.** Nei casi in cui, alla fine dell'anno di riferimento, a causa della ridotta presenza in servizio sopraggiunta in corso d'anno - in linea generale riscontrabile nei casi in cui la prestazione lavorativa effettiva risulti inferiore a 90 giorni - si rilevi una oggettiva impossibilità per il singolo di aver preso concretamente parte al raggiungimento degli obiettivi aziendali, la prestazione del dipendente non sarà valutata negativamente o dichiarata non sufficiente ma dichiarata "non valutabile" implicando il mancato riconoscimento del premio . base, con conseguente conguaglio dare/avere rispetto a quanto erogato a titolo di acconto mensile; in linea generale tale conguaglio si attuerà mediante compensazioni mensili operate su acconti riferiti a periodi successivi rispetto a quello in interesse.

## CAPO II CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

(art. 8 comma 5 lett. c) CCNL 2016-2018)

### Art. 19. Progressioni economiche - criteri per la definizione delle procedure selettive

**1. Integrazione criteri.** Le progressioni economiche orizzontali sono effettuate - in presenza di risorse annualmente destinate dalle parti all'istituto - sulla base dei criteri definiti dal CCNL, dai dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi - così come richiesto dall'art. 3 del CCNL 10/04/2008, ed integrati come segue:

- a) per il passaggio ad ogni fascia di tutte le categorie e livelli economici è richiesta la permanenza minima prevista dal CCNL nell'ambito del SSN; nel computo della permanenza sono inclusi i periodi continuativi di lavoro a tempo indeterminato con esclusione dei periodi di assenza non valutabili ai fini dell'anzianità di servizio;
- b) è motivo di esclusione da qualunque tipologia di passaggio di fascia l'aver subito sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto nel biennio precedente;

c) in presenza dei presupposti di cui al presente articolo, verranno prese in particolare considerazione le posizioni dei dipendenti che usufruiscono di assegni ad personam, di cui all'art. 31 CCNL 7/4/99, ancorché in modo non esclusivo.

**2. Data di possesso dei requisiti.** I requisiti richiesti devono essere posseduti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in interesse per la progressione economica.

**3. Metodologia per le procedure selettive.** L'Azienda, nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, integra specifici criteri generali utili per l'attuazione delle procedure selettive di cui al presente articolo, che saranno oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali ai sensi del CCNL.

g. PER QUANTO RIGUARDA LA NEGOTIAZIONE DELLE MODALITÀ ORGANIZZATIVE SI APPROVA IL REGOLAMENTO PRECEDENTE

### CAPO III CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI

(art. 8 comma 5 lett. d) CCNL 2016-2018)

#### Art. 20. Remunerazione delle prestazioni del personale per accordi e convenzioni stipulati e prestazioni rese in attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997

**1. Normativa di riferimento e disciplina operativa.** Al fine di valorizzare le prestazioni connesse alla realizzazione di *risparmi di spesa rispetto agli stanziamenti disposti* e di *favorire l'aumento della produttività delle singole strutture organizzative aziendali*, nonché il miglioramento della qualità dei servizi erogati, l'ASP di Crotone disciplina, mediante apposita procedura, le modalità operative relative alle attività di cui all'art. 43 L. 449/1997, determinando al contempo le quote percentuali dei risparmi di gestione e dei ricavi ottenuti a seguito dell'applicazione della norma citata da destinare, per la parte riguardante il personale non dirigente, al fondo ex art. 81 CCNL 21/05/2018.

**2. Disponibilità delle risorse.** Le risorse di cui al comma 1 confluiscono nel sopra richiamato fondo ex art. 81 e sono effettivamente disponibili per l'incentivazione del personale solo a seguito di verifica operata dall'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE, che accerti la reale produzione di risparmi di gestione o ricavi ottenuti e l'entità degli stessi.

**3. Personale interessato.** Tali quote saranno ripartite come PREMIO INCENTIVANTE tra i dipendenti che hanno partecipato all'attività che ha dato luogo al risparmio di spesa, ricavo ottenuto o prestazioni rese, secondo l'apporto quali - quantitativo fornito, così come dichiarato dal responsabile di struttura o di progetto, indicato dall'Azienda.

**4. Particolarità per prestazioni rese a soggetti terzi e definizione dello standard di incentivazione.** Tutte le attività che necessitano di svolgimento di prestazioni (su accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli

ordinari, prestazioni direttamente rese all'utente e non rientranti nei servizi pubblici essenziali) rese a soggetti pubblici o privati o a singoli utenti sono effettuate OLTRE il normale orario di lavoro contrattualmente dovuto e compensate con la specifica incentivazione connessa.

In linea generale, il rapporto di incentivazione connessa alle prestazioni/ore standard definite e/o programmate per lo svolgimento delle stesse non è inferiore a 12/100 né superiore a 30/100 del valore dell'acconto mensile del premio della performance indicato al comma 3 dell'**Art. 17. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance** del presente CCIA, prendendo come riferimento la categoria D, livello economico Super. Il parametro di 30/100 può essere elevato a 35/100 in presenza di attività che garantiscano al contempo un utile aziendale non inferiore al 10%, ferma rimanendo la copertura di tutti i costi analiticamente calcolati.

**5. Definizione del progetto.** Il responsabile di struttura o di progetto, indicato dall'Azienda che contestualmente può fornire allo stesso specifiche linee di indirizzo, individua, mediante la redazione di apposito progetto, le attività da porre in essere, gli indicatori di risultato per la verifica, le modalità operative, i dipendenti coinvolti - in équipe o individualmente - e, nei casi di cui al comma 4, ~~il numero di ore necessarie allo svolgimento delle attività connesse.~~ Lo stesso responsabile provvede inoltre a riportare i dati contenuti nel progetto in apposite schede di sintesi - d'équipe o individuali - sottoscritte dai dipendenti coinvolti nelle attività da porre in essere.

**6. Riconoscimento incentivi.** La valutazione dell'apporto dell'équipe o dei singoli e l'erogazione dell'incentivazione connessa ai singoli dipendenti si informano rispettivamente ai criteri generali definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance e ai criteri generali di cui all'**Art. 17. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance** del presente CCIA, ~~con la specifica che, nei casi di cui al comma 4 del presente articolo, per l'erogazione dell'incentivazione si tiene altresì conto delle ore effettivamente prestate.~~ In tali casi il premio incentivante, oltre che al raggiungimento dei risultati, è infatti rapportato all'effettivo numero di ore prestate nei limiti delle ore standard definite e/o programmate. Il raggiungimento dei risultati attesi, ottenuto con una prestazione oraria non inferiore di oltre il 20% rispetto a quella programmata, dà comunque diritto alla completa erogazione del premio promesso.

## **Art. 21. Incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.**

**1. Fonti normativo-contrattuali.** Il D.Lgs 50/2016 e s.m. prevede una specifica incentivazione per lo svolgimento delle funzioni tecniche. L'Azienda stabilisce con proprio regolamento, da definire in contrattazione integrativa con la delegazione sindacale entro e non oltre 60 giorni dalla stipula del presente CCIA, ai sensi dell'art. 113, comma 3, del D.Lgs 50/2016 e s.m., la percentuale riservata all'incentivazione in oggetto, modulata sull'importo posto a base della gara dei lavori, servizi e forniture, nel rispetto dei limiti massimi previsti dalle disposizioni legislative e regolamentari nel tempo vigenti. *E DA C. REGOLAMENTO*

*AZIENDALE APPROVATO IN DATA 02-10-2021 DI CONTRATTAZIONE*

**2. Determinazione e disponibilità delle risorse.** Dalle risorse di cui al comma 1 sono detratte le somme da corrispondere allo stesso titolo per prestazioni affidate dall'Azienda a soggetti esterni. Qualora, infatti, l'attività sia affidata, parzialmente o interamente, a personale esterno, le risorse destinate all'incentivazione per le funzioni tecniche dovranno essere rapportate alle prestazioni effettivamente svolte dal personale interno. Sono altresì detratte, ai sensi dell'art. 113, comma 3, D.Lgs 50/2016 e ss.mm.ii, le somme per le quali non vi sia l'accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti interni.

Le risorse così determinate confluiscono nel FONDO ex art. 81 del CCNL 21/05/2018 e sono effettivamente disponibili per l'incentivazione del personale del comparto solo a seguito di verifica operata dall'OIV, in ordine al rispetto e alla coerenza complessiva del sistema di premialità.

**3. Soggetti destinatari dell'incentivazione.** L'incentivazione può essere ripartita tra i dipendenti che hanno svolto "FUNZIONI TECNICHE" <sup>e amministrative</sup> esclusivamente per le attività indicate al comma 2 dell'art. 113, D.Lgs 50/2016 e ss.mm.ii, accertate dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente.

**4. Definizione dello standard di incentivazione.** Tutte le attività svolte per funzioni tecniche di cui al presente articolo sono effettuate <sup>AL DI FUORI</sup> nel normale orario di lavoro contrattualmente dovuto, stimando tuttavia le eventuali ore potenzialmente dedicate al raggiungimento dei risultati attesi. Le ore così preventivamente stimate, se effettivamente rese a conclusione dell'anno di riferimento - rilevate quali eccedenze orarie complessivamente registrate a credito del dipendente - sono compensate con lo specifico premio promesso legato allo svolgimento delle attività, fatta salva una franchigia relativa alle prime 10 ore.

In linea generale, il rapporto di incentivazione connessa alle prestazioni/ore standard definite e/o programmate per lo svolgimento delle stesse è pari a 30/100 del valore dell'acconto mensile del premio della performance indicato al comma 3 dell'**Art. 17. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance** del presente CCIA, prendendo come riferimento la categoria D, livello economico Super. Gli incentivi di cui al presente articolo, ai sensi del comma 3, dell'Art. 113, del D.Lgs 50/2016 e s.m., "non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo".

**5. Definizione delle attività.** Il dirigente o il responsabile di servizio preposto alla struttura competente, individua, mediante la redazione di apposito piano, le attività da porre in essere, gli indicatori di risultato per la verifica, le modalità operative, i dipendenti coinvolti - in équipe o individualmente - e il numero di ore preventivamente stimate come potenzialmente necessarie per lo svolgimento delle attività connesse nell'anno. Lo stesso dirigente/responsabile provvede inoltre a riportare i dati contenuti nel piano in apposite schede di sintesi - d'équipe o individuali - sottoscritte dai dipendenti coinvolti nelle attività da porre in essere.

**6. Riconoscimento incentivi.** La valutazione dell'apporto dell'equipe o dei singoli e l'erogazione dell'incentivazione connessa ai singoli dipendenti si informano rispettivamente ai criteri generali definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance e ai criteri generali di cui all'**Art. 17. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance** del presente CCIA, con la specifica che per l'erogazione dell'incentivazione si tiene altresì conto delle ore effettivamente prestate rispetto a quelle potenzialmente stimate come necessarie per lo svolgimento delle attività, ore che se effettivamente rese a conclusione dell'anno di riferimento - rilevate quali eccedenze orarie - sono compensate con lo specifico premio promesso. Nel caso in cui le attività che danno luogo all'incentivazione si estendano su più anni solari saranno operati acconti per stati di avanzamento con riferimento ad ogni anno ed al cronoprogramma dei lavori/attività e saldo finale dopo la conclusione dell'opera/contratto.

**7. Compensazione con il premio della performance.** Sull'incentivazione corrisposta per le attività previste dal presente articolo, al superamento della soglia di € 7.500,00, viene operata una compensazione con il premio della performance di cui al precedente **Art. 17. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance** per la parte eccedente la predetta soglia fino a concorrenza massima totale di quest'ultimo. La compensazione viene effettuata per ogni anno di riferimento nel caso in cui le attività si estendano a più anni solari.

**8. Disponibilità al fondo performance delle somme compensate.** Il premio della performance compensato per il singolo dipendente ai sensi del precedente comma, in quanto assorbito negli incentivi derivanti da compensi per funzioni tecniche, rimane disponibile nel fondo contrattuale di cui all'art. 81 del CCNL 21/05/2018.

## **Art. 22. Corresponsione dei compensi professionali al personale avvocato**

**1. Fonti normativo-contrattuali.** L'art. 9 del D.L. 90/2014, convertito in Legge 11 agosto 2014 - e le precedenti disposizioni per le parti tuttora vigenti - prevede il riconoscimento di compensi di natura professionale per il personale dipendente che svolge le funzioni giudiziali di avvocato nei casi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti e comunque nei casi previsti dalle disposizioni stesse. L'Azienda stabilisce con proprio regolamento, ai sensi dell'Art. 9, comma 5 e seguenti del D.L. 90/2014, la disciplina di dettaglio.

**2. Determinazione e disponibilità delle risorse.** Le risorse per i compensi professionali, così come definite nel dettaglio dal Regolamento Aziendale - al netto degli oneri riflessi e della copertura delle spese generali di supporto -, incrementano il fondo di cui all'Art. 81 del CCNL, ai sensi del comma 4, lettera d), del medesimo articolo - per la parte relativa al personale del comparto - e sono effettivamente disponibili per il riconoscimento dei compensi del personale del comparto solo a seguito di apposita determinazione aziendale.

**3. Soggetti destinatari dei compensi professionali e degli incentivi.** I compensi professionali possono essere ripartiti tra i dipendenti che hanno svolto la funzione giudiziale di avvocato per l'azienda, per le attività indicate all'Art. 9 del D.L. 90/2014, secondo le modalità e i criteri stabiliti dal presente CCIA e dal Regolamento dell'Azienda.

**4. Riconoscimento compensi professionali.** La valutazione dell'apporto dell'equipe o dei singoli dipendenti avvocati e l'erogazione dei compensi professionali correlati ai singoli dipendenti si informano ai criteri generali definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance, con la specifica che per l'erogazione dei compensi professionali si tiene altresì conto delle ore prestate oltre il normale orario di lavoro contrattualmente dovuto, ore che se effettivamente rese a conclusione dell'anno di riferimento - rilevate quali eccedenze orarie complessivamente registrate a credito del dipendente - sono compensate con lo specifico compenso professionale riconosciuto, fatta salva una franchigia relativa alle prime 10 ore, secondo un rapporto standard di 36/100 del valore dell'acconto mensile del premio della performance indicato al comma 3 dell'Art. 17. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance del presente CCIA, prendendo come riferimento la categoria D, livello economico Super. I compensi professionali di cui al presente articolo, ai sensi del comma 7, dell'Art. 9, del D.L. 90/2014, "possono essere corrisposti in modo da attribuire a ciascun avvocato una somma non superiore al suo trattamento economico complessivo".

**5. Compensazione con il premio della performance.** Sui compensi professionali corrisposti per le attività previste dal presente articolo, al superamento della soglia di € 15.000,00, viene operata una compensazione con il premio della performance di cui al precedente **Art. 17. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance** per la parte eccedente la predetta soglia fino a concorrenza massima totale di quest'ultimo.

**6. Disponibilità al fondo performance delle somme compensate.** Il premio della performance compensato per il singolo dipendente ai sensi del precedente comma, in quanto assorbito nei compensi professionali per dipendenti avvocati, rimane disponibile nel fondo contrattuale di cui all'art. 81 del CCNL del 21/05/2018.

**Art. 23. Incentivazione per supporto alla libera professione**

**1. Normativa di riferimento e disciplina operativa.**

Ai sensi dell'art. 8, comma 5, lettera d) del CCNL 21/05/2018, e del D.P.C.M. del 27/03/2000, art. 10, comma 4, e art 12 è prevista una specifica incentivazione per lo svolgimento dell'attività e per il supporto indiretto alle attività della libera professione esercitata dalla dirigenza del ruolo sanitario. L'Azienda stabilisce con proprio regolamento, ai sensi dell'art. 5 del D.P.C.M. del 27/03/2000, criteri e modalità per la ripartizione delle quote dei proventi derivanti dalle tariffe applicate all'utenza.

**2. Disponibilità delle risorse.** Nel caso in cui il predetto regolamento preveda una quota di ripartizione anche a favore del personale che presta attività di supporto alla libera professione

- supporto indiretto - le risorse di cui al comma 1 confluiscono nel fondo ex art. 81 del CCNL 21/05/2018 e sono erogate al personale secondo le disposizioni di cui al presente articolo. Le risorse destinate invece al personale che partecipa all'attività libero professionale NON confluiscono nel fondo ex art. 81.

**3. Personale interessato.** Tali risorse saranno ripartite come premio incentivante tra i dipendenti che partecipano all'attività o che collaborano per assicurare l'esercizio dell'attività libero-professionale, così come dichiarato dal responsabile di struttura o di programma, indicato dall'Azienda.

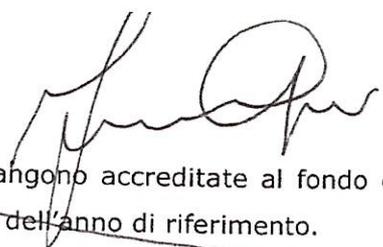
**4. Definizione dello standard di incentivazione.** Tutte le attività svolte sono effettuate oltre il normale orario di lavoro contrattualmente dovuto e compensate con la specifica incentivazione connessa. In linea generale, il rapporto di incentivazione connessa alle prestazioni/ore standard definite e/o programmate per lo svolgimento delle stesse non è inferiore ad 20,66/100 né superiore a 36/100 del valore dell'acconto mensile del premio della performance indicato al comma 3 dell'Art. 17. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance del presente CCIA, prendendo come riferimento la categoria D, livello economico Super.

**5. Definizione del programma.** Il responsabile di struttura o di programma, indicato dall'Azienda che contestualmente può fornire allo stesso specifiche linee di indirizzo, individua, mediante la redazione di apposito programma, le attività da porre in essere, gli indicatori di risultato per la verifica, le modalità operative, i dipendenti coinvolti - in équipe o individualmente - e il numero di ore necessarie allo svolgimento delle attività connesse. Lo stesso responsabile provvede inoltre a riportare i dati contenuti nel programma in apposite schede di sintesi - d'équipe o individuali - sottoscritte dai dipendenti coinvolti nelle attività da porre in essere.

**6. Riconoscimento incentivi.** La valutazione dell'apporto dell'équipe o dei singoli e l'erogazione dell'incentivazione connessa ai singoli dipendenti si informano rispettivamente ai criteri generali definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance e ai criteri generali di cui all'Art. 17. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance del presente CCIA, con la specifica che per l'erogazione dell'incentivazione si tiene altresì conto delle ore effettivamente prestate. In tali casi il premio incentivante, oltre che al raggiungimento dei risultati, è infatti rapportato all'effettivo numero di ore prestate nei limiti delle ore standard definite e/o programmate.

**7. Disponibilità al fondo performance delle somme non utilizzate.** Le somme di cui al primo periodo del comma 2 del presente articolo eventualmente non utilizzate nell'anno di riferimento su programmi dedicati al supporto indiretto alla libera professione con prestazioni

W. Risc Me

  
rese oltre il normale orario di lavoro, rimangono accreditate al fondo ex art. 81 del CCNL e sono destinate al premio della performance dell'anno di riferimento.

## **Art. 24. Incentivazione su altri progetti specifici finanziati**

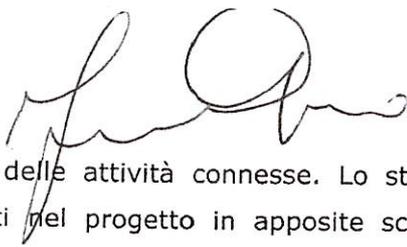
**1. Normativa di riferimento e disciplina operativa.** Ai sensi dell'art. 8, comma 5, lettera d) del CCNL 21/05/2018, in presenza di disposizioni di Legge diverse da quelle trattate nei precedenti articoli del presente Capo, è possibile attivare specifici progetti incentivanti utilizzando appositi finanziamenti erogati, ad esempio, dalla Regione Calabria o da altri enti, finalizzati alla realizzazione dei progetti stessi. Detti finanziamenti potranno essere destinati, in tutto o in parte, all'incentivazione del personale dipendente partecipante al progetto, per un importo che verrà determinato di volta in volta secondo le eventuali indicazioni contenute nell'atto che dispone il finanziamento, tenuto conto in ogni caso delle particolari caratteristiche dell'attività da porre in essere.

**2. Disponibilità delle risorse.** Le risorse di cui al comma 1 confluiscono nel fondo ex art. 81 e sono effettivamente disponibili per l'incentivazione del personale solo a seguito di verifica operata dall'organismo indipendente di valutazione che accerti l'effettivo raggiungimento degli obiettivi previsti nello specifico progetto finanziato.

**3. Personale interessato.** Tali risorse saranno ripartite come premio incentivante tra i dipendenti che hanno partecipato all'attività del progetto specifico finanziato, così come dichiarato dal responsabile di struttura o di progetto, indicato dall'Azienda.

**4. Definizione dello standard di incentivazione.** Tutte le attività svolte su progetti specifici finanziati sono effettuate oltre il normale orario di lavoro contrattualmente dovuto e compensate con la specifica incentivazione connessa. In linea generale, il rapporto incentivazione connessa alle prestazioni/ore standard definite e/o programmate per lo svolgimento delle stesse non è inferiore ad 12/100 né superiore a 30/100 del valore dell'acconto mensile del premio della performance indicato al comma 3 dell'Art. 17. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance del presente CCIA, prendendo come riferimento la categoria D, livello economico Super. Il parametro di 30/100 può essere elevato a 35/100 in presenza di attività che garantiscano al contempo una forfetaria copertura dei costi generali aziendale del 10%, ferma rimanendo la copertura di tutti i costi analiticamente calcolati.

**5. Definizione del progetto.** Il responsabile di struttura o di progetto, indicato dall'Azienda che contestualmente può fornire allo stesso specifiche linee di indirizzo, individua, mediante la redazione di apposito progetto, le attività da porre in essere, gli indicatori di risultato per la verifica, le modalità operative, i dipendenti coinvolti - in équipe o individualmente - e il



numero di ore necessarie allo svolgimento delle attività connesse. Lo stesso responsabile provvede inoltre a riportare i dati contenuti nel progetto in apposite schede di sintesi - d'équipe o individuali - sottoscritte dai dipendenti coinvolti nelle attività da porre in essere.

**6. Riconoscimento incentivi.** La valutazione dell'apporto dell'équipe o dei singoli e l'erogazione dell'incentivazione connessa ai singoli dipendenti si informano rispettivamente ai criteri generali definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance e ai criteri generali di cui all'**Art. 17. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance** del presente CCIA, con la specifica che per l'erogazione dell'incentivazione si tiene altresì conto delle ore effettivamente prestate. In tali casi il premio incentivante, oltre che al raggiungimento dei risultati, è infatti rapportato all'effettivo numero di ore prestate nei limiti delle ore standard definite e/o programmate. Il raggiungimento dei risultati attesi, ottenuto con una prestazione oraria non inferiore di oltre il 20% rispetto a quella programmata, dà comunque diritto alla completa erogazione del premio promesso.

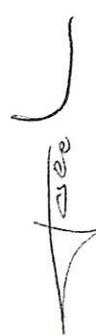
## ~~TITOLO IV~~ POLITICHE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

### CAPO I LA FORMAZIONE

#### **Art. 25. Formazione e aggiornamento del personale**

(artt. 53, 54 e 55 CCNL 21/05/2018)

L'ASP di Crotone 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.



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

*[Handwritten signature]*

In sede di Organismo di cui al precedente **Art. 6. Organismo paritetico per l'innovazione**, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con l'art. 54 comma 8 del vigente CCNL.

*CON FONDI AZ. UO GARANTENDO LA  
PICCOLA ATTIVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE  
AZIENDALE*

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede ~~utilizzando una quota annua pari al~~ \_\_\_\_\_ % del monte salari relativo al personale destinatario del presente C.C.I.A.

Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

*[Handwritten initials]*

**Art. 26. Congedi per la formazione - criteri generali su distribuzione, utilizzazione e precedenza**

*SARANNO DA INDIVIDUARE  
SECONDO QUANTO PREVISTO  
DALL'ART. 23 DEL CCNL  
(VANTAGGIO  
RIF. /  
CONCORDATO)*

**1. Criteri generali di distribuzione.** I congedi per la formazione di cui all'art. 23 del CCNL 20/09/01, nell'ambito della percentuale complessiva del 10% sono così ripartiti:

- a) ~~3~~ 4% per congedi di cui all'art. 5 della L. 53/2000 per il completamento della scuola dell'obbligo, conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea o per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro;
- b) 3% per congedi di cui all'art. 6 della L. 53/2000 inerenti percorsi di formazione atti ad accrescere conoscenze e competenze professionali di autonoma scelta del lavoratore;
- c) 3% per congedi di cui all'art. 6 della L. 53/2000 inerenti percorsi di formazione atti ad accrescere conoscenze e competenze professionali predisposti dall'azienda attraverso piani di formazione aziendali.

**2. Criteri generali di utilizzazione.** Le percentuali del comma 1 devono essere rispettate oltre che complessivamente anche all'interno di ogni ruolo e profilo professionale.

**3. Criteri generali di precedenza.** Per la concessione dei congedi di cui al presente articolo, non si ravvede la necessità di prevedere ulteriori condizioni di precedenza.

**CAPO II TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

*[Handwritten signature]*

**Art. 27. Rapporto di lavoro a tempo parziale - elevazione del contingente complessivo**

**1. Elevazione del contingente complessivo.** Considerata l'attuale consistenza numerica dei rapporti di lavoro a tempo parziale non si ravvede la necessità di elevare il contingente del 25% della dotazione organica di ciascun profilo - di cui all'art. 60, comma 2, del CCNL - riservato ai rapporti di lavoro a tempo parziale.