

**RELAZIONE ALLA STIPULA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE CCIA
2006-2009 DELL'AREA DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'AZIENDA USL N.3
DELL'UMBRIA SOTTOSCRITTO IL 5 FEBBRAIO 2010**

In data 30 dicembre 2009 è stata siglata preintesa al contratto collettivo integrativo aziendale dell'area del personale del comparto del personale non dirigente per il quadriennio 2006-2009 biennio economico 2008-2009

Dall'invio della ipotesi di contratto integrativo al collegio dei sindacati sono trascorsi 15 giorni senza rilievi.

A) CONSIDERAZIONI GENERALI

In data 5 febbraio 2010 nella sede legale dell'Azienda USL n. 3 di Foligno, la medesima Azienda e i soggetti sindacali legittimati hanno concluso l'iter della sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale (CCIA) del personale del Comparto per il quadriennio 2006-2009

In realtà la discussione per definire il CCIA è iniziata all'indomani del mutato contesto organizzativo aziendale determinato dallo sviluppo dei processi di reingegnerizzazione nell'ambito dell'area amministrativa e tecnica (Decisione amministrativa n. 550 del 13 agosto 2008 e determinazione dirigenziale n. 41 del 24 dicembre 2009) e nell'ambito dell'area sanitaria per la progressiva diversa impostazione/strutturazione dei servizi assistenziali, rendendo indispensabile adeguare il quadro organizzativo gestionale e l'articolato degli incarichi operativi più rispondente all'evoluzione del contesto di riferimento.

In tale contesto si riepilogano sinteticamente come segue i principali caratteristiche ed indirizzi proprie di questa tornata di contrattazione integrativa:

1. il CCIA riguarda il periodo 2006-2009 e gli effetti di tale accordo decorrono in via generale dal giorno successivo alla data di stipulazione salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso

2. il CCIA rispetta le vigenti prescrizioni legislative e contrattuali (art. 4 comma 6 CCNL 7/4/1999) *“i contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite dal presente articolo . Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate”*.
3. L’Azienda ha inteso porre attenzione al tentativo di ottemperare alla contrattazione aziendale non soltanto come ad un mero adempimento “burocratico amministrativo “ ma anche come ad uno strumento gestionale che non può prescindere dalla situazione della realtà aziendale. In base a tali premesse in particolare nell’ambito del CCIA risultano affrontate e definite le seguenti tematiche:
 - a. Attribuzione di fascia economica al personale nei limiti delle disponibilità delle risorse presenti nel fondo di riferimento. La valorizzazione del personale correlata alla selezione mediante valutazione del personale quale fattore predominante per accedere alla progressione.
 - b. Riqualificazione professionale ai sensi dell’art. 19 comma 1 lett. d) CCNL 2002-2005 consistente nello sviluppo professionale verticale per il ruolo tecnico da B a C riguardante una unità di personale; ciò in attuazione dell’Accordo siglato dalla Delegazione trattante del Comparto 10 dicembre 2009 afferente misure organizzative collegate all’avvio del servizio esternalizzato per la gestione immobili e impianti tecnologici dell’Azienda USL n... Rinvitata, ad una prossima tornata contrattuale, la definizione del fabbisogno aziendale di progressioni verticali nell’ambito del ruolo amministrativo e tecnico quale percorso di valorizzazione e riqualificazione professionale del personale del SSN.
 - c. Valorizzazione delle professionalità presenti in azienda per il rilancio della qualità dei servizi e delle prestazioni unitamente all’esigenza di presidiare adeguatamente alcuni settori strategici aziendali, introducendo il nuovo modello organizzativo e gestionale delle posizioni organizzative ed il nuovo assetto organizzativo complessivo dei coordinamenti sanitari e tecnici interamente finanziato dai fondi contrattuali. In particolare è stato concordato il finanziamento delle posizioni organizzative di n. 52 delle quali circa il 58% è destinato alle professionalità sanitarie e dei coordinamenti

sanitari e tecnici di n. 162 dei quali circa il 91% è destinato alle professionalità sanitarie.

- d. Miglioramento dei sistemi di incentivazione correlati al sistema di obiettivi aziendali annuali ridefinendo i meccanismi già in atto.. Sono stati meglio delineati e precisati i meccanismi operativi legati alla valorizzazione della retribuzione di risultato in base al conseguimento degli obiettivi di budget assegnati alla struttura di appartenenza destinando quota parte del fondo alla produttività collettiva e quota parte alla valutazione della performance individuale di ciascun dipendente.
- e. Rinvio a tempi brevi della contrattazione relativa alle materie non trattate nel contratto con l'impegno di affrontare e definire importanti tematiche entro un termine finale entro il quale definirne la disciplina. In sede di pre-intesa sono state consegnate alla parte sindacale le proposte aziendali in ordine alle 11 materie oggetto di confronto; con nota 21 gennaio 2010 prot. n. 3046 è stato fissato e reso noto il calendario dei lavori delle commissioni tecniche. Ulteriore impegno assunto dalle parti di aggiornare l'attuale sistema valutativo del personale alla luce delle normative vigenti e di elaborare un testo Unico finalizzato alla raccolta coerente e sistematica di tutte le regolamentazioni prodotte inerenti l'applicazione degli istituti contrattuali.

Nel dettaglio comunque il testo del CCIA è articolato in 10 articoli (sono presenti inoltre 5 allegati):

- Gli artt. 1 e 2 dettano norme in merito al campo e ai tempi di applicazione del CCIA nel rispetto della normativa nazionale vigente in materia.
- Allo stesso modo l'art. 3 intitolato Relazioni sindacali richiama i principi fondanti del sistema delle relazioni sindacali e prevede di disciplinare le relazioni sindacali mediante uno specifico protocollo di intesa da definire entro 60 giorni dalla stipula del contratto.
- L'art. 4 illustra le risorse con le quali è finanziato l'accordo. Si precisa che nell'accordo le tematiche finanziate ricadono nel fondo di cui all'ex Art. 31 CCNL 2004 (progressioni di fascia, progressioni di carriera, posizioni organizzative e incarichi di coordinamento).

- La disposizione contenuta nell'art. 5 intitolata progressioni orizzontali disciplina l'attribuzione di fascia economica nei limiti delle disponibilità delle risorse del fondo di cui all'art. 9 CCNL 2008- 2009.
- La disposizione contenuta nell'art 6, introduce il nuovo modello organizzativo e gestionale delle posizioni organizzative aziendali illustrato nell'ambito dei documenti n. 2 e n.3 allegati al contratto.

Il nuovo modello organizzativo e gestionale, così come presentato, è il risultato del lavoro di tavoli tecnici appositamente costituiti che nel corso di 6 mesi di attività hanno valutato l'organizzazione delle strutture, le funzioni e i processi lavorativi al fine di validare un modello organizzativo correlato con la nuova organizzazione aziendale.

I due tavoli tecnici a composizione paritetica hanno avviato i lavori il 3 giugno 2009 e li hanno conclusi in data 18 dicembre 2009. Tutti i documenti prodotti sono agli atti dell'Ufficio Relazioni Sindacali.

Tale articolo disciplina anche l'attribuzione degli incarichi di posizioni organizzative, in base alle procedure contenute nelle disposizioni del regolamento e del processo di gestione dei medesimi incarichi. Tale documento è il frutto della rivisitazione del vecchio modello di attribuzione delle posizioni ed è stato oggetto di lavoro di un tavolo tecnico appositamente costituito.

- La disposizione contenuta nell'art. 7, intitolata coordinamenti personale ruolo sanitario e tecnico, rappresenta l'assetto complessivo dei coordinamenti sanitari e tecnici in conformità al nuovo piano organizzativo. Anche per i coordinamenti il nuovo modello organizzativo e gestionale deriva dal lavoro del tavolo tecnico.
- La disposizione di cui all'art. 8, intitolata progressioni di carriera, prevede ai sensi dell'art. 19 comma 1 lett. d) CCNL 2002-2005 lo sviluppo professionale verticale per il ruolo tecnico da B a C riguardante una unità di personale. Tale previsione si colloca nel contesto evolutivo e riorganizzativo del servizio tecnico e completa l'attuazione dell'Accordo intitolato "Global Service e funzioni del personale del servizio tecnico" sottoscritto il 10 dicembre 2009 .

La procedura selettiva per l'inquadramento del personale interessato sarà quella consentita dalle normative vigenti al momento dell'espletamento.

- La disposizione di cui all'art. 9 CCNL 2008-2009 intitolata "Retribuzione di risultato" stabilisce di correlare la retribuzione di risultato al conseguimento degli obiettivi di budget assegnati alla struttura di appartenenza destinando una quota parte del fondo pari al 60% alla produttività collettiva e una quota parte del fondo pari al 40% alla valutazione della performance individuale di ciascun dipendente.
- L'ultimo articolo introduce la norma finale che contiene l'impegno delle parti ad affrontare e definire in particolare le 11 tematiche di cui sopra.

B) RISORSE ECONOMICHE

Per quanto riguarda le risorse coinvolte dal CCIA, si sottolinea preliminarmente che tali risorse sono soltanto quelle stabilite e previste dal CCNL Biennio economico 2008-2009; in altre parole non sono state impegnate e/o utilizzate risorse aziendali al di fuori dei limiti legislativi e contrattuali.

Per favorire il riscontro di tale situazione, si riporta l'articolazione della risorse disponibili ed il loro effettivo utilizzo negli accordi in esame.

PUNTO 1) Quantificazione dei fondi contrattuali

Le prime 3 tabelle riportano la determinazione dei fondi complessivi così come rideterminati per l'anno 2008 in quanto l'anno 2009 necessita di rideterminazione a consuntivo.

PERSONALE DEL COMPARTO	
FONDO Art. 7 C.C.N.L. 2007-2009 (già Art. 29 CCNL 2004) <i>Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno</i>	ANNO 2008
Fondo anno precedente	€ 3.739.700,00
TOTALE	€ 3.739.700,00

PERSONALE DEL COMPARTO	
FONDO Art. 8 C.C.N.L. 2007-2009 (già Art. 30 CCNL 2004)	
Fondo per la produttività collettiva e premio per la qualità della prestazione individuale	ANNO 2008
Fondo anno precedente	€ 1.059.014,00
20% Economie part-time (economie conseguenti a trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale)	
CCNL 10/04/2008 ART.11 C1 (importo ripartito tra fondo Art. 8 e fondo Art. 9 in sede di trattativa aziendale)	€ 13.755,92
TOTALE	€ 1.072.769,92

PERSONALE DEL COMPARTO	
FONDO Art. 9 C.C.N.L. 2008-2009 (già Art. 31 CCNL 2004)	
<i>Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e della indennità professionale specifica.</i>	ANNO 2008
A Fondo anno precedente	€ 6.179.831,89
B Risparmi su RIA personale cessato	€ 58.488,81
C Indennità infermieristica (importi conseguenti alla maturazione indennità infermieristica)	€ 14.719,02
D Recupero art. 12 pensionamenti	€ 27.453,33
E Incremento di fascia art. 10 c. 2 (CCNL 10/04/08) (rivalutazione automatica in rapporto al nuovo valore delle fasce)	
F Finanziamento fasce 01/01/2009 contratto 31/7/2009 art. 9 c. 2	€ 15.902,28
G Finanziamento a seguito trasferimento personale della Casa di Reclusione (Ministero della Giustizia)	€ 13.277,66
H CCNL 10/04/2008 ART.11 C1 (importo ripartito tra fondo Art. 8 e fondo Art. 9 in sede di trattativa aziendale)	€ 32.097,16
TOTALE	€ 6.341.770,15

PUNTO 2) Utilizzo delle risorse disponibili per i diversi istituti contrattuali.

La tabella successiva riporta invece a riscontro degli esiti della tornata di contrattazione aziendale l'effettiva destinazione degli importi risultanti dal precedente prospetto per ognuno degli istituti contrattuali di riferimento finanziato esclusivamente con i fondi con di cui all'Art.9 C.C.N.L. 2008-2009 (già art. 31 CCNL 2004) disponibili da 1° gennaio 2009.

In altre parole da tale tabella risultano le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le diverse finalità disciplinate dagli accordi decentrati con la quantificazione della somma massima destinata ad ogni finalità (o istituto) e dando atto del rispetto della somma complessiva utilizzabile in sede decentrata. In particolare emerge come il finanziamento di tutti gli istituti contrattuali attivati dal contratto sia contenuto entro i limiti delle risorse decentrate stabili.

PERSONALE DEL COMPARTO			
<i>Disponibilità Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e della indennità professionale specifica.</i>			
Totale Fondo rideterminato al 31/12/2008		€ 6.341.770,15	
		numero	costo
A	Fasce in godimento		€ 4.904.473,64
B	Posizioni Organizzative Sanitarie	30	€ 154.974,00
C	Posizioni Organizzative Tecniche	5	€ 22.729,52
D	Posizioni Organizzative Amministrative	17	€ 126.045,52
	SUB-TOTALE (B+C+D)	52	€ 303.749,04
E	Coordinamenti Sanitari	148	€ 307.908,10
F	Coordinamenti Tecnici	14	€ 28.997,80
	SUB-TOTALE (E+F)	162	€ 336.905,92
	SUB-TOTALE (B+C+D+E+F)	214	€ 640.654,96
G	Disponibilità per progressione orizzontale		€ 796.503,19
TOTALE (somma A-G)			€ 6.341.631,77

Merita sottolineare che il costo complessivo del nuovo modello organizzativo delle posizioni organizzative e dei coordinamenti pari ad € 640.654,96, è inferiore rispetto al costo del precedente modello organizzativo di € 7.345,04 (quest'ultima quota assorbita e ricompresa nella somma di € 796.503,19 destinata a finanziare le progressioni orizzontali e la progressione di carriera di una unità di personale.).

A commento definitivo si ribadisce che gli istituti contrattuali di carattere fisso e ricorrente trovano finanziamento esclusivamente nelle disponibilità economiche stabili .

Rimanendo a disposizione per eventuali chiarimenti, si inviano distinti saluti.

Il Dirigente
Dott.ssa Davina Boco

