



Sant'Anna

Regione Lombardia - Azienda Ospedaliera "Sant'Anna" di Como

Direzione Generale

14400

OSR.S.ANNA  
AZ. OSPEO

6 SET. 2002

Al Collegio dei Revisori  
S E D E

Oggetto: Trasmissione ipotesi di contratto integrativo aziendale.

Ai sensi di quanto disposto dal comma 3 dell'art. 5 del CCNL 08.06.2000 del personale della Dirigenza Medica e Veterinaria, in allegato si trasmette copia dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo sottoscritto il 27.06.2002 dalla delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale.

L'ipotesi di accordo integrativo è corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, dalla quale emerge che l'applicazione dei vari istituti economici non comporta oneri aggiuntivi a carico del bilancio aziendale, trovando gli stessi esclusiva copertura nei relativi fondi previsti dal contratto nazionale.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE  
Dr. Franco Navone

Sede Legale. Via Napoleona, 60 - 22100 COMO - Tel. 031.585.5210 - Fax 031-585.5739  
codice fiscale e partita iva 02166380135

## **AI REVISORI DEI CONTI**

### **RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO FINANZIARIA DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA DEL S.S.N.**

Con la presente relazione, si intendono illustrare sinteticamente i contenuti dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo formulata a livello decentrato dalle delegazioni trattanti dell'Azienda Ospedaliera Sant'Anna e delle Organizzazioni Sindacali dell'area contrattuale della Dirigenza Medica e Veterinaria, sulle materie e con le modalità previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'08.06.2000, utilizzando le risorse dei fondi di cui agli articoli 50, 51 e 52.

Si specificano, in particolare, le procedure, i criteri e i metodi seguiti per la determinazione delle risorse (Fondi) da destinare al finanziamento del trattamento delle indennità di specificità medica, di retribuzione di posizione e di equiparazione, dello specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa (art. 50), del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (art. 51) e della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale (art. 52), come si evince dalle unite tabelle riepilogative.

#### **Disposizioni Generali**

Il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.) si applica a tutto il personale dipendente dell'Azienda con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, appartenente all'area della dirigenza medica e veterinaria, con decorrenza dal giorno successivo alla data di stipulazione.

Con riferimento alle norme di garanzia sui servizi pubblici essenziali, si veda l'allegato n. 1 al contratto integrativo.

#### **Relazioni Sindacali**

Le parti trattanti definiscono la materia delle relazioni sindacali richiamandosi integralmente al vigente C.C.N.L., specificando in particolare alcune modalità inerenti alle procedure di confronto sindacale in sede aziendale ed all'esercizio delle attività sindacali sul luogo di lavoro.

Vengono inoltre disciplinati gli istituti dell'informazione, della concertazione e della consultazione; in sede di contrattazione collettiva integrativa vengono regolate tutte le materie e gli istituti di cui all'art. 4 del C.C.N.L. 08.06.2000.

Si rinvia l'applicazione dell'art. 8 del CCNL relativo all'istituzione dei comitati per le pari opportunità al momento della sottoscrizione del C.C.I.A.

### **Formazione Professionale**

Nel C.C.I.A. viene prevista l'istituzione da parte dell'Azienda, con atto separato, di una Commissione Tecnico Scientifica di carattere consultivo alla Direzione Generale per la programmazione della formazione del personale dirigente, nonché di una Direzione Scientifica finalizzata al monitoraggio del programma di formazione permanente relativo alla realizzazione dell'Educazione Continua in Medicina (E.C.M.), in conformità alla vigente normativa.

Le parti concordano di attivare un piano strategico pluriennale di formazione ed aggiornamento professionale del personale dirigente, specificando le aree di intervento prioritarie.

### **Il finanziamento degli istituti del trattamento economico**

**- Articolo 50 C.C.N.L. 08.06.2000: Fondo per l'indennità di specificità medica, la retribuzione di posizione, l'equiparazione, lo specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa.**

1. Per il finanziamento dell'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari, dello specifico trattamento economico nei casi in cui è mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato il fondo previsto dall'art. 60 del CCNL 5 dicembre 1996 il cui ammontare è quello consolidato al 31.12.1997, comprensivo, in ragione d'anno, degli incrementi previsti a tale scadenza.
2. Il fondo è, altresì, integrato con le seguenti risorse:
  - a. a decorrere dal 1° gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa, nel rispetto dei risparmi aziendali prestabiliti in sede di definizione del bilancio;
  - b. a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari all'1,6% del monte salari annuo della dirigenza medico veterinaria calcolato con riferimento al 31 dicembre 1997;
  - c. dalle risorse derivanti dal fondo dell'art. 51 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi – anche a parità di organico;
  - d. dagli assegni personali di cui agli artt. 38, 43, commi 2 e 3.

3. Con le risorse del presente fondo, opportunamente individuate, nel biennio successivo 2000-2001 sarà data applicazione all'art. 41 C.C.N.L. 08.06.2000 relativo alla equiparazione dei dirigenti di ex IX livello, qualificato e non, in servizio al 5 dicembre 1996 a quelli del X livello non qualificato ed alla definizione della retribuzione minima contrattuale dei dirigenti con meno di 5 anni.
4. Il fondo di cui al comma 1 deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo sono temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.
5. L'art. 63, comma 2, lett. a), secondo capoverso del CCNL 5 dicembre 1996 può ancora trovare applicazione con le stesse modalità, esclusivamente nelle aziende che, nell'arco di vigenza del citato contratto, non ne abbiano ancora utilizzato la facoltà in tutto o in parte sino alla concorrenza massima.
6. E' confermato il fondo di cui all'art. 47, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 nonchè il fondo previsto dall'art. 61 avente il medesimo scopo di cui al presente articolo relativamente ai dirigenti delle IPAB aventi finalità finanziarie, il cui ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 1997. Esso è integrato con le modalità previste dal comma 2 e dal comma 3, nei limiti delle disponibilità di bilancio.
7. Il fondo è ridotto degli importi di cui all'art. 47, comma 6, CCNL. Tutti i riferimenti al "Monte salari 1997" effettuati al presente contratto sono da intendersi al netto degli oneri riflessi.

Sulla base delle suddette disposizioni contrattuali si è determinata la nuova entità del fondo, come da prospetto allegato al contratto integrativo.

Atteso che il fondo in questione evidenzia una quota economica residua conseguente alla mancata attribuzione della posizione variabile aziendale di cui agli artt. 26 e 27 del CCNL, la stessa sarà utilizzata a tale scopo.

Infatti, in data 27 giugno 2002, si sono concertati con le OO.SS. interessate i criteri di pesatura delle posizioni, nonché il correlativo trattamento economico.

**- Articolo 51 C.C.N.L. 08.06.2000: Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro**

1. E' confermato il fondo per la corresponsione degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative, già previsto dall'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996, il cui ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 1997.
2. Al fine dell'utilizzo del fondo sono, altresì, confermate tutte le disposizioni per remunerare le particolari condizioni di lavoro previste dall'art. 62 del citato CCNL 5 dicembre 1996, ivi compresi i destinatari, la misura delle indennità, le modalità della loro erogazione e la flessibilità dell'utilizzo delle risorse del fondo con riguardo al loro spostamento temporaneo o permanente nei fondi, rispettivamente, per la retribuzione di risultato o di posizione.
3. E' confermata l'abrogazione dell'istituto dello straordinario per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa in relazione all'art. 60, comma 3 del CCNL 5 dicembre 1996.
4. La contrattazione integrativa, in base ai modelli organizzativi adottati dall'azienda con riguardo alla razionalizzazione dell'orario di lavoro, ai servizi di guardia e di pronta disponibilità che abbiano carattere di stabilità, potrà integrare il fondo di cui all'art 50 ovvero destinare i relativi risparmi a rideterminare l'importo delle indennità di pronta disponibilità, fissato nella quota minima di L. 40.000. L'eventuale trasferimento di risorse nel fondo per la retribuzione di posizione è irreversibile.
5. E' abrogato l'art. 110, comma 6, ultimo periodo del DPR 384/1990.

Il fondo in questione è stato confermato nella sua consistenza al 31 dicembre 1997, avuto riguardo agli afferimenti di personale delle disciolte USSL n. 4, 5 e 6, intervenuti dall'1/1/98. Le parti hanno contrattato che in caso di disponibilità residua del fondo la stessa sarà utilizzata per implementare i compensi per gli istituti legati al disagio.



**- Articolo 52: Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale**

1. Le risorse finanziarie di cui al presente articolo sono annualmente destinate a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti dai dirigenti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli per la particolare qualità della prestazione.
2. Al finanziamento della retribuzione di cui al comma 1, si provvede secondo la disciplina prevista negli art. 63, 65 e 66 del CCNL 5 dicembre 1996 mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:
  - a) Fondo per la retribuzione di risultato relativa ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi del personale medico e veterinario;
  - b) Fondo per i premi per la qualità della prestazione individuale.
3. A decorrere dal 1° gennaio 1998 i fondi del comma 2 sono formati dall'ammontare delle risorse consolidate alla data del 31 dicembre 1997, ai sensi dell'art 63 del CCNL 5 dicembre 1996, primo e secondo biennio economico.
4. Per la formazione dei fondi per la retribuzione di risultato relativa ai livelli di produttività e miglioramenti dei servizi si deve tener conto delle seguenti precisazioni:
  - a) nel consolidamento dei fondi non va considerato quanto connesso alle risorse aggiuntive previste dall'art. 7, commi 1 e 3 del CCNL 5 dicembre 1996 (II biennio economico);
  - b) qualora gli incrementi derivino da economie di gestione, queste dovranno essere espressamente accertate a consuntivo dai servizi di controllo interno o dai nuclei di valutazione e dovranno corrispondere ad effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o di ottimizzazione delle attività;
  - c) resta confermata la possibilità di utilizzazione – anche temporanea – nel fondo per la produttività collettiva – di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 e 51.

5. I fondi previsti nel comma 2 lett. a) sono, altresì, alimentati, annualmente, in presenza delle seguenti condizioni:

a) a decorrere dal 1° gennaio 1998, con le risorse derivanti dall'attuazione dell'art 43 della legge 449/1997, nella misura destinata dalle aziende alla contrattazione integrativa e da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ad incentivi del personale.

b) a decorrere dal 1° gennaio 1998, sulla base del consuntivo 1997, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuali, in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio ovvero della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regioni e singole aziende e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro il termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.

6. La verifica del raggiungimento dei risultati di cui al comma 5, lett. b), è affidata al nucleo di valutazione o ai servizi di controllo interno ed è, in ogni caso, condizione necessaria per l'erogazione dei compensi relativi alla retribuzione di risultato.

7. Le Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del D. Lgs. n. 502 del 1992, possono favorire l'assunzione ed il perseguimento - da parte delle aziende - di obiettivi strategici relativi al consolidamento del processo di riorganizzazione in atto ovvero collegati al reale recupero di margini di produttività, alla cui realizzazione finalizzano l'incremento del fondo di cui al comma 5 dell'1% del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997. Le Regioni possono, altresì, favorire da parte delle aziende interventi di sviluppo occupazionale o interventi correlati ai processi riorganizzativi anche a seguito di innovazioni tecnologiche da definirsi in sede di contrattazione integrativa, alla realizzazione dei quali finalizzeranno un ulteriore quota di incremento dello stesso fondo pari allo 0,2% del medesimo monte salari 1997. La presente clausola è valida sino al 31 dicembre 1999, data successivamente alla quale le predette risorse aggiuntive regionali sono assegnate al finanziamento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro. Il fondo è inoltre ridotto ai sensi dell'art 47, comma 6.

8. E' confermato l'art. 64 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo al finanziamento per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale relativi ai dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie. I fondi sono quelli consolidati al 31 dicembre 1997 con le precisazioni del comma 4. Essi sono incrementabili con le risorse di cui al comma 5, lett. b) del presente articolo purchè gli enti versino nelle condizioni previste dall'art. 64, comma 2 citato.

Il fondo in questione è stato confermato nella sua consistenza al 31 dicembre 1997, avuto riguardo agli afferimenti di personale delle disciolte USSL n. 4, 5 e 6, intervenuti dall'1/1/1998.

Nell'entità del fondo non sono comprese le risorse aggiuntive regionali; nel Contratto Integrativo si è prevista la corresponsione delle stesse (oltre che in presenza del raggiungimento dell'obiettivo contrattato in sede di budget) in relazione al contributo individualmente fornito da ciascun dirigente ed opportunamente graduato, ed in particolare, in relazione al raggiungimento dell'obiettivo economico aziendale, come previsto dalla disposizione regionale del 05/06/01.

Il C.C.I.A. specifica quindi i criteri di assegnazione del fondo in argomento a ciascuna Unità Operativa e le modalità di ripartizione dello stesso in ragione proporzionale al risultato raggiunto.

Si concorda, limitatamente agli anni 2001 e 2002, che una quota pari al 20% del fondo è riservata alla disponibilità della Direzione Generale per particolari progetti ed obiettivi, previa informazione delle Organizzazioni Sindacali.

#### **Flessibilità del rapporto di lavoro**

Nel C.C.I.A. le parti definiscono le modalità di accesso al regime ad impegno orario ridotto da parte dei dirigenti medici, la durata ed il trattamento accessorio collegato al raggiungimento dei risultati. Si concorda in particolare di destinare la quota del 20% del risparmio totale derivante dall'impegno ridotto al fondo di risultato, da ripartirsi fra i dirigenti della struttura complessa cui appartiene il dirigente ad impegno ridotto, secondo i medesimi criteri della retribuzione di risultato.

#### **Struttura del rapporto di lavoro**

Nel C.C.I.A. vengono definiti i criteri di gestione dell'orario di lavoro dei dirigenti medici non titolari di incarico di struttura complessa, affinché venga articolato dal Responsabile, attraverso una programmazione mensile, in modo flessibile e variabile in rapporto alle esigenze di servizio e all'espletamento degli incarichi dirigenziali, nei limiti dell'orario di lavoro contrattualmente previsto.

Si conviene che, fatte salve le ore straordinarie rese in pronta disponibilità, le ore eccedenti prestate oltre il debito orario minimo, fino a un massimo di 100 ore annue pro capite concordate in sede di budget per il raggiungimento dell'obiettivo, non potranno essere né remunerate, né recuperate.

Di conseguenza, una quantità rilevante di ore, ipotizzabile in circa 20.000, non sarà più oggetto né di remunerazione né di recupero.



Eventuali, ulteriori ore eccedenti le 100 ore annue pro capite rese per il raggiungimento dell'obiettivo, semprechè autorizzate dal responsabile, subordinatamente e proporzionalmente alla carenza di personale accertata rispetto all'organico contrattato in sede di budget, saranno compensate quale ore straordinarie attingendo esclusivamente al fondo del disagio di cui all'art.51, ove non sussista la possibilità del recupero delle stesse entro il 31 dicembre dell'anno successivo.

Si specificano in particolare le modalità di rilevazione e verifica dell'orario di servizio contrattualmente dovuto, nonché di retribuzione delle ore eccedenti le 100, rese dai dirigenti.

La disciplina dell'esercizio dell'attività libero-professionale intramuraria è analiticamente illustrata nel regolamento allegato al contratto integrativo.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
Dott. LUIGI CIANOLA

IL DIRETTORE GENERALE  
Dott. Franco MAVONE

IL DIRIGENTE RESPONSABILE  
AREA GESTIONE RISORSE UMANE  
(Mag. Davide Ballabio)