



Sant'Anna

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

Direzione Generale

14400

OSP.S. ANNA
AZ. OSPED.

- 6 SET. 2002

Al Collegio dei Revisori
SEDE

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 Sanitaria, Professionale, Tecnico e Amministrativa, 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 SANITARIA, TECNICA, PROF.LE, AMM.VA 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 Sanitaria, Tecnica, Professionale ed Amministrativa, 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 ed i metodi seguiti per la determinazione delle risorse (Fondi) da destinare al finanziamento del trattamento delle indennità di specificità sanitaria, tecnica, professionale ed amministrativa, 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 sanitaria, tecnica, professionale ed amministrativa, 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 del 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: Fondi per la retribuzione di posizione, l'equiparazione, lo specifico trattamento, l'indennità di direzione di struttura complessa.

1. Per il finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti, nonché per l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa e per i dirigenti del ruolo sanitario già di II livello dello specifico trattamento economico conservato a titolo personale, sono confermati i fondi previsti, rispettivamente, dai commi 2 e 4 dell'art. 58 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 di pertinenza dei dirigenti sanitari è 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 allo 0,94% del monte salari dei dirigenti del ruolo sanitario calcolato con riferimento al 31 dicembre 1997, da accantonare per le finalità di cui all'art. 42;
 - 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. Le risorse sono attribuite al fondo tenuto conto del ruolo di provenienza dei dirigenti interessati dalla riorganizzazione;
 - d. dagli assegni personali di cui all'art. 39 che confluiscono nel fondo dei dirigenti sanitari;

e. dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti comunque cessati dal servizio a decorrere dal 1° gennaio 1998, finalizzato all'applicazione dell'art.42.

3. Il fondo di pertinenza dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo è integrato in quota parte con le risorse di cui al precedente comma 2, lettere a) e c) nonché dalle seguenti:

a) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari al 6% del minor importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante a parità di funzioni, dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale dirigenziale dei tre ruoli nel rispetto dei risparmi prestabiliti in sede di definizione del bilancio, con le procedure dell'art. 7, comma 1 lett. c), finalizzata all'applicazione dell'indennità prevista dall'art. 41, comma 2, nella misura base;

b) dal maturato economico di cui all'art. 44, comma 2 lett. b) del CCNL 5 dicembre 1996 dei dirigenti cessati dal servizio a decorrere dal 1° gennaio 1998;

c) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari all'1,12% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 31 dicembre 1997 del personale interessato;

d) dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti comunque cessati dal servizio a decorrere dal 1° gennaio '98, finalizzato all'applicazione dell'art. 42.

4. Con le risorse del presente fondo, che saranno opportunamente individuate, nel biennio successivo 2000-2001 sarà data applicazione all'art. 42 C.C.N.L. 08.06.2000 relativo all'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.

5. I fondi di cui al comma 1 devono essere integralmente utilizzati. Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nei fondi sono temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate ai fondi di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

6. L'art. 61, comma 2, lett. a), terzo periodo del C.C.N.L. 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.

7. E' altresì confermato il fondo previsto dall'art. 59 del CC.N.L. 5 dicembre 1996 avente il medesimo scopo di cui al presente articolo relativamente ai dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie, il cui ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 1997. Esso è integrato con le modalità previste dai commi 2 e 3.
8. Il fondo di cui al comma 2 è ridotto degli importi previsti dall'art. 47, comma 6. Tutti i riferimenti al "Monte salari 1997" effettuati nel presente contratto sono da intendersi al netto degli oneri riflessi.

- Articolo 51: 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. 60 del C.C.N.L. 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. 60 del citato C.C.N.L. 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 del ruolo professionale, tecnico e amministrativo indipendentemente dall'incarico, nonché per i dirigenti del ruolo sanitario limitatamente a quelli con incarico di direzione di struttura complessa.
4. La contrattazione integrativa, in base ai modelli organizzativi adottati dall'azienda con riguardo agli istituti 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, commi 2 e 3, ovvero destinare i relativi risparmi a rideterminare l'importo delle indennità di pronta disponibilità, tuttora fissato nella quota minima di L 40.000. L'eventuale trasferimento nel fondo per la retribuzione di posizione è irreversibile.
5. E' abrogato l'art. 51, comma 2, del DPR 384/1990.

- 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 di particolare qualità della prestazione.
2. Al finanziamento della retribuzione di cui al comma 1, si provvede secondo la disciplina prevista negli art. 61, 62, 63 e per le IPAB dall'art. 65 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;
 - 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 61 del CCNL 5 dicembre 1996.
4. Per la formazione del fondo per la retribuzione di risultato relativa ai livelli di produttività e miglioramento 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. Il fondo previsto nel comma 2 lett. a) è, altresì, alimentato, 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, in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuali, 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 per i dirigenti del ruolo sanitario le predette risorse aggiuntive regionali sono assegnate al finanziamento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro e per i dirigenti degli altri ruoli all'equiparazione. Il fondo di cui al presente articolo, inoltre, per la parte di spettanza dei dirigenti sanitari, è decurtato delle risorse indicate nell'art 47, comma 6.
8. E' confermato l'art. 64 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo agli onorari e compensi di natura professionale dei dirigenti avvocati e procuratori.

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 GENERALE
Dott. Franco NAVONE

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. LUIGI GIANOLA

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