

All. 1

**IPOTESI DI ACCORDO
PER IL CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO AZIENDALE 2006-2009**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Premessa

Si ritiene opportuno sottolineare in premessa il contesto del tutto particolare nel quale viene a cadere la sigla della presente ipotesi di accordo, caratterizzato da un lato da una difficile congiuntura economica che pesa anche sui dipendenti pubblici, sia pure in misura meno rilevante rispetto ad altre categorie di lavoratori, e dall'altro da riforme della Pubblica Amministrazione che andranno ad incidere significativamente sul modello contrattuale, modificandone regole e procedure e ridimensionando i contenuti delle future contrattazioni.

Un altro dato da evidenziare in via preliminare è quello legato alle particolari caratteristiche dell'Azienda Ospedaliera di Melegnano, che si è costituita nel 1998 dalla fusione delle U.S.S.L. 26 e 27 e che nel 2002 ha acquisito il presidio di Cassano d'Adda e nel 2009 ha acquisito il presidio di Vaprio d'Adda e il poliambulatorio di Trezzo sull'Adda dall'Azienda Ospedaliera di Vimercate: l'aggregazione di realtà diverse ha posto e pone dei problemi di omogeneità dei trattamenti giuridici ed economici che non possono non avere riflessi sulle contrattazioni aziendali.

La logica

La logica dell'ipotesi di accordo siglato in data 23 dicembre 2009 può essere colta solo avendo come riferimento tutti i precedenti accordi sottoscritti in Azienda, che si sono sempre caratterizzati per l'ampio spazio dedicato ai temi delle progressioni orizzontali e verticali. Da questo punto di vista, tale accordo si pone pertanto in continuità con le scelte finora operate dalle parti al tavolo negoziale aziendale e in omogeneità con analoghe decisioni prese in sede negoziale nelle Aziende pubbliche lombarde, in particolare in quelle dell'area milanese.

Com'è noto, il ruolo principale dei Contratti Collettivi Integrativi Aziendali (CCIA) è quello di applicare le norme dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) adattandole il più possibile alle esigenze organizzative e individuali che si riscontrano nella specifica situazione aziendale, oltreché di concordare tra le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale la destinazione delle risorse disponibili nei fondi contrattuali, costituiti ai sensi dei CCNL, tra i vari istituti previsti dai medesimi Contratti Nazionali.

I CCNL stanziavano, ad ogni rinnovo economico biennale, le risorse per l'incremento dei fondi contrattuali, prevedendo - tra l'altro - la possibilità di alimentare i fondi con risorse proprie dei bilanci aziendali, al verificarsi di particolari condizioni, quali la riduzione stabile della dotazione organica, l'aumento di organico e l'aumento di servizi a parità di organico.

Tale eventualità viene attuata in coerenza con la funzione di coordinamento che i CCNL assegnano alle Regioni (cfr. all. 1 art. 7 "Coordinamento regionale - CCNL 2002-2005), che si concretizza nell'emanazione di specifiche linee di indirizzo regionale per la

contrattazione integrativa (cfr. all. 2 riportante l'all. 6 bis alla DGR n. 10804 del 16.12.2009 "Regole del SSR per il 2010").

Le principali azioni

Pertanto, sulla base di quanto sopra richiamato e a fronte di precise richieste avanzate da tutto il tavolo sindacale, così come verificatosi in occasione del CCIA sottoscritto il 5 giugno 2006, anche nell'ipotesi di accordo siglata il 23 dicembre 2009, si è pervenuti ad un'intesa tra le parti in ordine ad alcune disposizioni normative e regolamentari e, dal punto di vista economico, al pieno utilizzo dei fondi contrattuali, ivi compresi i residui generatisi nel corso degli anni, con la previsione di ulteriori stanziamenti da bilancio, negli importi e con le scadenze evidenziate nella relazione tecnico-finanziaria.

L'ipotesi di accordo è stata scritta materialmente come modifica del CCIA sottoscritto il 5.6.2006 in attesa di prevenire alla redazione di un testo unico dei precedenti CCIA.

Dall'analisi del testo si evincono, come di seguito esposti, una serie di precisazioni relative ai principali istituti attinenti il trattamento giuridico, corredate da allegati regolamenti, e un insieme di interventi a favore del trattamento economico e dello sviluppo di carriera dei dipendenti dell'Azienda.

In particolare:

1 "Lavoro straordinario" : l'impegno a ridurre l'utilizzo del lavoro straordinario, che va letto sia come privilegio dato al consolidamento dell'organico e al miglioramento della capacità di programmazione degli orari, sia come generazione di disponibilità economiche utili a finanziare le progressioni economiche del personale. Si sottolinea soprattutto l'introduzione di una norma relativa alla possibilità di liquidare le ore straordinarie solo se effettuate in misura uguale o superiore a trenta minuti giornalieri, al fine di evitare il verificarsi di eccedenze di orario non pienamente motivate da esigenze di servizio.

1.2 "Produttività collettiva" : si sottolineano la liquidazione della quota a saldo del trattamento accessorio collegato alla produttività con cadenza annuale, onde evitare la generazione di residui pluriennali che si presta a usi non conformi alle disposizioni contrattuali, e l'impegno ad erogare tale quota a seguito di un processo di valutazione, la cui definizione dovrà essere portata a termine nel corso del 2010 in ossequio alle disposizioni del recente d. lgs. 150/09 ("riforma Brunetta").

2 "Progressioni orizzontali" : è descritto il programma delle progressioni economiche che avvengono nell'arco temporale 2007-2010 e che interessano il personale in possesso di determinati requisiti, ivi dettagliati. Nei confronti del personale di Vaprio/Trezzo è previsto il coinvolgimento nei passaggi di fascia nell'anno 2010, a fronte di specifico finanziamento regionale. Il punto si conclude con un esplicito rinvio a verifiche annuali congiunte di compatibilità economica per valutare la fattibilità delle progressioni concordate o, viceversa, stabilire di comune accordo le priorità nei passaggi in misura sostenibile con le risorse a disposizione nei fondi contrattuali.

3 "Progressioni verticali" : è descritto il programma delle progressioni di carriera da effettuarsi, con la medesima decorrenza, a seguito di apposite selezioni interne e/o utilizzando graduatorie di precedenti procedure selettive. La scelta delle posizioni di lavoro da ricoprire tramite selezioni interne è stata effettuata sulla base di criteri organizzativi che sono riportati all'inizio del punto in esame. Il punto si conclude con

l'esplicita esclusione della possibilità che le procedure selettive interne generino graduatorie utilizzabili nel caso di future progressioni di carriera, e ciò peraltro in coerenza con le nuove disposizioni introdotte dal citato d. lgs. 150/09.

4 "Posizioni organizzative" : nel confermare lo stanziamento di risorse per il contingente di posizioni organizzative attualmente istituite, sono previste:

- la possibilità di istituire nuove posizioni nell'area sanitaria, sempre nell'ambito delle risorse stanziato;
- la durata triennale degli incarichi;

e viene altresì chiarito in via definitiva che l'omnicomprensività dell'indennità di funzione percepita dai titolari di posizione organizzativa si riferisce ai compensi finanziati dai fondi contrattuali, escluse le attività di docenza e le indennità di pronta disponibilità, e non ad eventuali altri compensi legati ad attività remunerate con risorse da bilancio (ad es. supporto ad attività libero-professionali, incarichi retribuiti a favore di terzi, partecipazione a commissioni concorsuali, comitati o gruppi di lavoro, ecc.).

5 "Part-time" : viene approvato il regolamento aziendale (all.1) per la disciplina delle trasformazioni di rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa. Si segnala l'art. 1, in particolare il comma 2, che, in recepimento delle vigenti norme (legge 133/2008), prevede il superamento dell'automatismo nella concessione del part-time, in quanto la stessa può essere negata in ragione di superiori esigenze di carattere organizzativo e funzionale.

6 "Assenze a vario titolo": si evidenzia in particolare l'approvazione del regolamento aziendale per la concessione dei permessi di 150 ore per il diritto allo studio (all.2) e l'impegno ad effettuare idonei controlli aziendali in merito all'utilizzo dei permessi concessi in applicazione della legge 104/92 (dipendenti portatori di handicap o assistenza a parenti nelle stesse condizioni), in attesa dell'emanazione di apposite direttive a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica.

7 "Incarichi di coordinamento" : viene modificato il regolamento aziendale per il conferimento delle funzioni di coordinamento al personale appartenente alle professioni sanitarie (all. 3). Si segnala in particolare l'art. 3 che introduce, in coerenza con quanto previsto dai CCNL e secondo le compatibilità dei relativi fondi contrattuali, la possibilità di istituire due nuove tipologie A e B di posizioni di coordinamento, graduate in funzione della complessità organizzativa e funzionale secondo criteri dettagliati nel medesimo articolo: ai titolari dei relativi incarichi viene attribuita un'indennità economica aggiuntiva di parte variabile, per un importo rispettivamente pari a 1000 e 1500 euro lordi/anno.

8 "Orario di lavoro" : viene uniformata l'articolazione dell'orario tra i Presidi territoriali, concordando - come previsto dai CCNL - in tutte le strutture dell'Azienda una pausa di 30 minuti per il recupero delle energie psico-fisiche e per l'eventuale consumazione del pasto. Viene in tal modo superata l'anomalia che prevedeva in alcuni Poliambulatori la contabilizzazione di una pausa di 60 minuti, in virtù di precedenti accordi legati alla difficoltà di reperire nei dintorni strutture convenzionate in grado di erogare pasti al personale in possesso dei ticket-restaurant. Viene altresì uniformato per tutti i Presidi il tempo per il passaggio delle consegne (15 minuti) e per il cambio della divisa (5 minuti). Si concorda, da ultimo, la possibilità di revisione da parte del Servizio Infermieristico Tecnico Riabilitativo Aziendale (SITRA) delle assegnazioni già effettuate o

da effettuare di orario di lavoro nelle ore diurne, onde favorire un principio di rotazione tra il personale in possesso di validi motivi per la concessione del beneficio.

9 "Pronta disponibilità" : viene precisato l'impegno aziendale a fornire entro il 30 novembre di ogni anno un Piano delle pronte disponibilità da prevedere per far fronte a situazioni di emergenza, la cui approvazione segue le procedure della concertazione con le rappresentanze sindacali aziendali.

10 "Formazione" : viene istituito a livello sperimentale un Nucleo di valutazione della formazione aziendale con la partecipazione di rappresentanti sindacali, con il compito di verificare nel tempo gli esiti formativi sull'organizzazione, secondo quanto previsto da precedenti linee di indirizzo regionali.

11 "Finanziamento" : vengono dettagliate le fonti di finanziamento delle azioni previste nella presente ipotesi di accordo, per l'esame analitico delle quali si rinvia all'apposita allegata relazione tecnico-finanziaria.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Al fine di valutare analiticamente l'impatto economico e le fonti di finanziamento dell'ipotesi di accordo, si allegano di seguito i dati economici relativi a :

- residuo dei fondi contrattuali negli anni 2007/2008/2009
- costo delle progressioni verticali
- costo delle progressioni orizzontali
- costo dell' "una tantum" per il personale in fascia massima
- tabella riepilogativa di costi e finanziamenti



RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA ALLEGATO 1

RESIDUO FONDI CONTRATTUALI

ANNO 2007	RESIDUO
Fondo disagio	-€ 82.130,91
Fondo produttività collettiva	€ 716.708,48
Fondo fasce	€ 213.323,97
TOTALE	€ 867.899,52

ANNO 2008	RESIDUO
Fondo disagio	-€ 137.113,15
Fondo produttività collettiva	€ 558.011,98
Fondo fasce	€ 370.949,71
TOTALE	€ 789.848,52

ANNO 2009	RESIDUO
Fondo disagio (compreso integrazione Vaprio)	-€ 50.918,59
Fondo produttività collettiva	€ 334.613,97
Fondo fasce	€ 508.003,05
TOTALE	€ 789.698,43

(valore stimato)

(valore stimato)



RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA ALLEGATO 2

PROGRESSIONI VERTICALI DAL 01/01/2011

Selezioni

RUOLO SANITARIO

n.49	da D a Da	€ 91.976,43
------	-----------	-------------

RUOLO TECNICO

n.1	da D a Ds	€ 1.877,07
n.10	da C a D	€ 18.912,40
n.25	da Bs a C	€ 32.786,00
n.8	da A a B	€ 8.255,52

RUOLO AMMINISTRATIVO

n.7	da D a Ds	€ 13.139,49
n.10	da C a D	€ 18.912,40
n.23	da Bs a C	€ 30.163,12
n.8	da B a Bs	€ 8.783,84

n.141	TOTALE	€ 224.806,27
-------	---------------	---------------------

Utilizzo graduatorie

RUOLO TECNICO

n.2	da Bs a C	€ 2.622,88
-----	-----------	------------

RUOLO AMMINISTRATIVO

n.15	da C a D	€ 28.368,60
n.12	da Bs a C	€ 15.737,28

n.29	TOTALE	€ 46.728,76
------	---------------	--------------------

n.170	TOTALE COMPLESSIVO	€ 271.535,03
-------	---------------------------	---------------------

2 / 4



RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA ALLEGATO 3

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Requisito per tutti i passaggi: essere a Tempo indeterminato al 31/12/2009 e in servizio alla data di sottoscrizione del CCIA (con salvaguardia del personale cessato per pensionamento).

ANNO 2007: personale assunto dal 01/01/2003 al 31/12/2004 in fascia Ø;

TOTALE

€ 34.722,00

ANNO 2008: personale assunto fino al 31/12/2005 e in fascia Ø e personale in fascia 1,2,3 assunto entro il 31/12/2005;

€ 92.549,00

€ 413.690,00

TOTALE

€ 506.239,00

ANNO 2010: personale assunto nel 2006 e in fascia Ø e personale delle fasce 4-5 assunto entro il 31/12/2006;

€ 28.111,00

€ 738.002,00

TOTALE

€ 764.113,00

TOTALE COMPLESSIVO

€ 1.305.074,00

* da defalcare costo fasce di soggetti che saranno beneficiari di progressione verticale, a selezione avvenuta.



Azienda Ospedaliera
Ospedale di Circolo
di Melegnano

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA ALLEGATO 4

UNA TANTUM

ANNO 2008/2009: personale in fascia massima alla data del 31/12/2007 che non beneficerà della progressione verticale.

Anno 2008 € 200.000,00

Anno 2009 € 200.000,00

TOTALE COMPLESSIVO

***€ 400.000,00**

* da defalcare costo di soggetti che risulteranno beneficiari di progressione verticale, a selezione avvenuta.



FONTI DI FINANZIAMENTO

	Disponibilità fondi	Progressione Orizzontale	Una tantum	Progressione Verticale	Residuo (per produttività)
Anno 2007	€ 869,90	€ 34.722,00	/	/	€ 835.178,00
Anno 2008	€ 789.849,00	€ 540.961,00	€ 200.000,00	/	€ 48.888,00
Anno 2009	€ 789.698,00	€ 540.961,00	€ 200.000,00	/	€ 48.737,00
Anno 2010	*	€ 1.305.074,00	/	/	
Anno 2011	**		/	€ 271.535,00	

*anno 2010

Per le progressioni orizzontali si ipotizzano le seguenti fonti di finanziamento:

Da fondi contrattuali:

- valore storico residui (stima): € 790.000,00
- incremento disponibilità fondo fasce per riduzione stabile dotazione organica: € 100.000,00
- incremento disponibilità fondo "disagio" per budgetizzazione ore straordinarie: € 200.000,00

Da bilancio

€ 215.000,00

Totale € 1.305.000,00

**anno 2011

- progressioni verticali finanziate con risorse da bilancio: € 271.535,00