

Ospedale
di Circolo



Fondazione
Macchi

S.C. Risorse Umane
Direttore: Maria Teresa Aletti

Relazione Illustrativa

all'ipotesi di
Contratto Integrativo Aziendale
del Personale del Comparto
dell'Azienda Ospedaliera
“Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi”
Varese

Quadriennio normativo 2010-2013
Bienni economici 2010-2011 e 2012-2013

Varese, 21 Ottobre 2013

Modulo I – Scheda 1.1
Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del Contratto
ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	14 Ottobre 2013
Periodo temporale di vigenza	<p>Dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del Contratto Integrativo, fatte salve diverse decorrenze previste da singoli accordi richiamati dal Contratto Integrativo, sino alla sottoscrizione del nuovo C.I.A., fatte salve eventuali modifiche normative e/o organizzative.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vigenza Giuridica 2010 - 2013 - Vigenza Economica 2010 – 2011 e 2012 - 2013
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Direttore Medico Presidio Varese - Direttore SITRA - Dirigente S.C. Risorse Umane – Ufficio Relazioni Sindacali <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - R.S.U. - C.G.I.L. - C.I.S.L. - U.I.L. - F.S.I. - FIALS - Nursing Up <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - R.S.U. - C.G.I.L. - C.I.S.L. - U.I.L. - FIALS
Soggetti destinatari	Personale del Comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell’Azienda Ospedaliera “Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi” Varese
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> a) Interpretazione autentica Prerogative Sindacali (modalità richiesta permessi sindacali) b) Lavoro Straordinario c) Part – time d) Modalità fruizione ferie – Piano ammortamento e) Legge Stabilità 2013 f) Determinazione Fondi contrattuali 2010 – 2013 g) Utilizzo Fondi contrattuali h) Produttività Collettiva – Criteri distribuzione

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione e accessoria	<p>L'Azienda Ospedaliera ha provveduto, per il triennio 2012/2014, ad adottare il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>Per quanto riguarda l'anno 2013 è stato predisposto un "Documento di programmazione".</p> <p>Sia il "Piano della Performance" triennale che il "Documento di programmazione 2013" sono stati debitamente approvati dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni afferente all'OIV regionale.</p>
		<p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dal d.lgs. 150/2009 e dalla Legge 190/2012 è stato debitamente predisposto.</p>
		<p>Gli obblighi di pubblicazione, previsti dal d.lgs. 150/2009 e dalla legge 190/2012, sono stati debitamente assolti.</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni afferente all'OIV regionale ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.</p>
		<p>Eventuali osservazioni</p> <p>Il Contratto Integrativo normativo, relativo al quadriennio 2010/2013, è stato siglato in ritardo in quanto a seguito dell'emanazione del D.Lgs 150/2009, nonché all'assenza di nuovi CC.CC.NN.LL., le parti hanno dovuto rimodulare in parte i propri rapporti.</p> <p>Per quanto riguarda le materie che necessitavano di una negoziazione diversa si è provveduto invece ad effettuare le necessarie verifiche periodiche.</p> <p>Si è reso necessario inoltre prevedere nel documento la disciplina di alcuni istituti, per alcuni aspetti non espressamente demandati alla contrattazione integrativa, al fine di ottenere, anche attraverso il coinvolgimento e la partecipazione attiva della parte sindacale, il più ampio consenso possibile tra gli operatori nella revisione di istituti dal peso rilevante nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.</p> <p>Peraltro, le materie trattate non sono in contrasto con la normativa in vigore e ne costituiscono talvolta una mera specifica.</p>

Modulo II

Illustrazione dell'articolato del Contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

Istituto / Materia	Illustrazione
Prerogative sindacali	Nel richiamare la normativa prevista dai CC.CC.NN.QQ. vigenti si è provveduto, al fine di rispettare i tempi di inserimento dei dati nella procedura GEDAP del Ministero per la pubblica amministrazione e la semplificazione, a regolamentare la richiesta dei permessi sindacali.
Struttura del rapporto di lavoro	<p><u>Lavoro Straordinario</u> Ferme restando le disposizioni in materia, previste dai CC.CC.NN.LL., sono state ribadite le norme che regolano l'effettuazione del lavoro Straordinario. Al fine di regolamentare l'istituto in questione è stato concordato sia un monte ore Aziendale che uno per Unità Operativa, tenendo conto delle attuali necessità e dell'andamento dell'attività nel corso degli anni.</p> <p><u>Rapporto di lavoro a tempo parziale</u> Tenendo conto della normativa vigente e al fine di armonizzare l'accesso all'istituto in questione, si è provveduto ad aggiornare il Regolamento relativo alla concessione del Part - Time</p> <p><u>Ferie</u> In considerazione del disposto di cui all'art 5 del D.L. 95/2012 convertito con Legge n. 135 del 7.8.2012 è stato necessario ribadire le norme contrattuali che regolano l'istituto in questione. In considerazione della necessità di smaltire le ferie pregresse si è concordato un piano di rientro pluriennale.</p> <p><u>Stabilizzazione</u> È stata concordata con le OO.SS. la possibilità di prorogare alcuni contratti a tempo determinato così come stabilito dall'art. 1, commi 400 e 401 della Legge n. 228 del 24.12.2012 (Legge Stabilità 2013)</p>
Istituti economici del rapporto di lavoro – Fondi contrattuali 2010 – 2013	Sono stati allegati le tabelle riportanti i fondi contrattuali, quantificati in via definitiva, relativi agli anni dal 2010 al 2012. Per detti fondi, sottoposti all'esame del Collegio Sindacale, è già intervenuta la necessaria certificazione. Difatti, il presente Contratto Integrativo nulla innova in materia di utilizzo delle risorse rispetto a quanto disciplinato con precedenti accordi, per i quali è stata acquisita la prescritta certificazione dell'organo di controllo. Di conseguenza, si attesta che tutte le risorse necessarie per l'applicazione degli istituti oggetto del presente Contratto. che

	<p>bilancio.</p> <p>Si rimarca che i fondi, per gli anni 2011/2012, non sono superiori a quelli definiti per il 2010; sui medesimi sono state operate le decurtazioni previste dall'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 31/05/2010, n. 78, convertito nella Legge 30/07/2010, n. 122, effettuate secondo le indicazioni fornite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con la Circolare n. 12 del 15/04/2011.</p> <p>Per quanto riguarda l'anno 2013 i fondi sono meramente presuntivi in quanto sarà possibile applicare la Legge 122/2010 solo a conclusione dell'anno di competenza.</p>
Utilizzo dei Fondi contrattuali	<p>Tenendo conto di quanto statuito dai CC.CC.NN.LL. e dalle disposizioni di legge vigenti è stato delineato in linea di principio l'utilizzo dei fondi contrattuali.</p>
Produttività Collettiva	<p>In questa Sezione viene disciplinata la materia della Produttività Collettiva che, in attesa di disposizioni Regionali, prevede, in ogni caso, il collegamento a obiettivi di miglioramento e costituisce fattore di adeguamento alla semplificazione, allo snellimento e all'attivazione e/o ampliamento dei servizi all'utenza, incentivando l'impegno e la qualità delle prestazioni ai sensi del D.Lgs. 165/2001 e del D.Lgs 150/2009.</p> <p>A tal fine, nell'ambito del processo di Budget e nel rispetto del Piano della Performance, è stato predisposto un meccanismo di assegnazione di obiettivi a tutte le Unità Operative con l'individuazione degli ambiti in cui è coinvolto il personale del Comparto.</p> <p>E' previsto inoltre uno strumento di valutazione individuale, rappresentato dalle Schede individuali compilate annualmente.</p> <p>Dal combinato di questi due strumenti avviene il riconoscimento della quota economica di Produttività Collettiva spettante annualmente al singolo dipendente.</p> <p>La verifica dei risultati raggiunti viene periodicamente verificata dal Nucleo di valutazione delle Prestazioni afferente all'OIV regionale.</p>

UFFICIO RELAZIONI SINDACALI

Dott. Rosario Diolosà

Varese, 21 Ottobre 2013



IL DIRETTORE AD INTERIM

S.C. RISORSE UMANE

Dott.ssa Maria Teresa Aletti