

Ospedale
di Circolo



Fondazione
Macchi

S.C. Risorse Umane
Direttore: Maria Teresa Aletti

Relazione Illustrativa

all'ipotesi di

Contratto Integrativo Aziendale

del Personale della Dirigenza

Professionale – Tecnica e Amministrativa

dell'Azienda Ospedaliera

“Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi”

Varese

Biennio 2012-2013

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

Data di sottoscrizione	17 Luglio 2013
Periodo temporale di vigenza	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. - Vigenza Giuridica ed Economica 2012 – 2013
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> - Direttore Medico Presidio Varese - Dirigente S.C. Risorse Umane – Ufficio Relazioni Sindacali <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> - C.I.S.L. - FEDIR SANITA' <u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> - C.I.S.L.
Soggetti destinatari	Personale della Dirigenza Professionale – Tecnica e Amministrativa 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)	a) Determinazione Fondi contrattuali 2012 – 2013 b) Retribuzione di risultato – Criteri distribuzione c) Interpretazione autentica criteri distribuzione della Retribuzione di risultato d) Modalità fruizione Ferie – Piano ammortamento

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 accessoria	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. Per quanto riguarda l'anno 2013 è stato predisposto un "Documento di programmazione". 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.
		Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è in fase di attuazione.
		Gli obblighi di pubblicazione, di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, sono stati debitamente assolti.
		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.

Eventuali osservazioni

Il Contratto Integrativo, relativo al biennio 2012/2013, 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.

Per quanto riguarda le materie che necessitavano di una negoziazione diversa si è provveduto invece ad effettuare le necessarie verifiche periodiche.

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.

Peraltro, le materie trattate non sono in contrasto con la normativa in vigore e ne costituiscono talvolta una mera specifica.

Modulo II

Illustrazione dell'articolato del Contratto

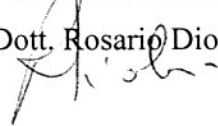
(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

Istituto / Materia	Illustrazione
Struttura del rapporto di lavoro	<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 regolamento l'istituto in questione. In considerazione della necessità di smaltire le ferie pregresse si è concordato un piano di rientro pluriennale.
Istituti economici del rapporto di lavoro – Fondi contrattuali 2012 – 2013	Sono stati allegati i fondi contrattuali, quantificati in via definitiva, relativi agli anni 2012 e 2013. 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 implicano utilizzo di risorse, sono compatibili con le risorse di bilancio. Si rimarca che i fondi relativi all'anno 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. 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.
Utilizzo dei Fondi contrattuali	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.
Retribuzione di risultato	In questa Sezione viene disciplinata la materia della Retribuzione di Risultato 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

	la qualità delle prestazioni ai sensi del D.Lgs. 165/2001 e del D.Lgs 150/2009. 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 della Dirigenza Sanitaria. E' previsto inoltre uno strumento di valutazione, rappresentato dalle Schede individuali compilate annualmente. Dal combinato di questi due strumenti avviene il riconoscimento della quota economica di Retribuzione di Risultato spettante annualmente al singolo dipendente. La verifica dei risultati raggiunti viene periodicamente verificata dal Nucleo di valutazione delle Prestazioni afferente all'OIV regionale.
--	---

UFFICIO RELAZIONI SINDACALI

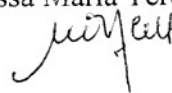
Dott. Rosario Diolosa



IL DIRETTORE AD INTERIM

S.C. RISORSE UMANE

Dott.ssa Maria Teresa Aletti



Varese, 19 Luglio 2013