



A.S.L. TO4

Azienda Sanitaria Locale
di Ciriè, Chivasso e Ivrea

Sede legale: Via Po, 11 - 10034 CHIVASSO (TO)

Tel. +39 011.9176666

Sede amministrativa: Via Aldisio, 2 - 10015 IVREA (TO)

Tel. +39 0125.4141

www.aslto4.piemonte.it

P.I./Cod. Fisc. 09736160012

RELAZIONE

ALL'IPOTESI DI CONTRATTO

COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

DEL PERSONALE DEL COMPARTO

DELL'A.S.L. TO4

Modulo I – Scheda 1.1

***Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del Contratto
ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge***

Data di sottoscrizione	21 Febbraio 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.C.I.A., fatte salve eventuali modifiche normative e/o organizzative
Composizione della Delegazione Trattante	<u>Parte pubblica</u> <ul style="list-style-type: none">- Direttore Generale- Direttore Amministrativo- Direttore Sanitario- Direttore del Dipartimento Amministrativo- Responsabili degli Uffici delle Professioni Sanitarie <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</u> <ul style="list-style-type: none">- R.S.U.- C.G.I.L.- C.I.S.L.- U.I.L.- F.S.I.- Nursing Up- FIALS <u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u> <ul style="list-style-type: none">- R.S.U.- C.G.I.L.- C.I.S.L.- U.I.L.- Nursing Up
Soggetti destinatari	Personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'Azienda Sanitaria Locale TO4, esclusi i dirigenti
Materie trattate dal Contratto Integrativo	a) Norme di garanzia per il funzionamento dei Servizi pubblici essenziali in caso di sciopero; b) Sistema delle relazioni sindacali; c) Politiche di sviluppo e gestione del personale; d) Struttura del rapporto di lavoro; e) Istituti economici del rapporto di lavoro – Fondi contrattuali 2008 – 2011; f) Retribuzione di risultato.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<u>Piano della performance e programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsti dal D.Lgs. 150/2009</u> In merito alle disposizioni degli articoli 10 e 11, del D.Lgs. 150/2009, in materia di piano della performance e programma triennale per la trasparenza e l'integrità, si precisa che ai sensi della D.G.R. 29/12/2010, n. 23-1332, si è in attesa che la Regione, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali aventi titolo, assuma linee guida che tendano ad omogeneizzare i percorsi aziendali, individuando metodologie e regole di base valide per tutte le A.S.R., al fine di accompagnare il processo di innovazione previsto dalla Legge stessa. Attualmente in Azienda l'erogazione della retribuzione di risultato è collegata al raggiungimento di obiettivi annualmente assegnati alle Strutture aziendali nell'ambito del processo di budget, sulla base di verifica da parte del Nucleo di Valutazione, operativo fino all'emanazione delle predette linee guida, che individueranno criteri e modalità di funzionamento del nuovo organismo di valutazione. L'attribuzione al singolo operatore della quota di risultato è effettuata sulla base della valutazione individuale condotta dal Responsabile utilizzando, come strumento, la scheda di valutazione allegata al presente Contratto Integrativo (Allegato 13.A e 13.B).
		<u>Obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8, dell'art. 11, D.Lgs. 150/2009</u> Sul sito dell'Azienda è prevista una Sezione "Trasparenza, valutazione e merito" ove sono pubblicate le seguenti informazioni previste dalla normativa: a) Curriculum dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa; b) Retribuzione dei dirigenti con specifica evidenza sulle componenti variabili delle retribuzioni e delle componenti legate alla valutazione di risultato; c) Incarichi di collaborazione conferiti dall'Azienda. E', inoltre, prevista una Sezione "Contrattazione integrativa aziendale" dove sono pubblicati gli Accordi ed i Fondi aziendali, compresi quelli collegati alla retribuzione di risultato.

Eventuali osservazioni

Il Contratto Integrativo normativo dell'A.S.L. TO4, assente sino alla data di sottoscrizione del presente documento, uniforma gli istituti giuridici all'interno dell'A.S.L. TO4.

Si è reso necessario 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 e che sino all'applicazione del presente Contratto Integrativo, risentono, ancor oggi, della diversa impostazione presente nelle tre ex Aziende accorpate. 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
Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero	<p>L'accordo, stipulato ai sensi dell'art. 3, comma 1, dell' "Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del Personale del Comparto del Servizio Sanitario Nazionale", del 20/09/2001, disciplina la materia ai sensi della Legge 12 giugno 1990, n. 146, così come modificata ed integrata dalla Legge 11 aprile 2000, n. 83.</p> <p>I contingenti in caso di sciopero, in ogni caso, saranno oggetto di revisione entro 6 mesi dall'approvazione del nuovo Atto Aziendale dell'A.S.L. TO4.</p>
Relazioni sindacali	<p>Nel richiamare la normativa nazionale in materia di contrattazione integrativa, nella sezione in parola vengono definite modalità operative per una corretta impostazione delle relazioni sindacali</p>
Politiche di sviluppo e gestione del personale	<p><u>Progressioni economiche orizzontali</u></p> <p>Il Contratto Integrativo prevede, espressamente, il principio di selettività delle progressioni economiche, rinviando a successivo accordo la definizione dei criteri e delle modalità di attuazione delle progressioni, anche in considerazione di quanto disposto dall'art. 9, comma 1, del D.L. 31/05/2010, n. 78, convertito, con modificazioni, nella Legge 30/07/2010, n. 122, in materia di blocco delle retribuzioni</p> <p><u>Coordinamenti – Posizioni Organizzative</u></p> <p>E' stato fatto espresso rinvio agli Accordi già sottoscritti in materia, in quanto i criteri generali sia per i Coordinamenti che per le Posizioni Organizzative saranno oggetto di revisione a seguito dell'approvazione del nuovo Atto Aziendale dell'A.S.L. TO4, tenuto anche conto di quanto comunicato dalla Regione con lettera prot. n. 315867DB2013, del 21/12/2012, con la quale si richiede di non procedere a modifiche organizzative che possono incidere sugli incarichi di coordinamento e di posizione organizzativa.</p>
Struttura del rapporto di lavoro	<p><u>Orario di lavoro</u></p> <p>Sono stati fissati principi di carattere generale i quali richiamano la necessità che l'orario di lavoro sia funzionale alle esigenze della collettività e dell'organizzazione, in linea con quanto contemplato dal D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. il quale prevede che la contrattazione integrativa tenga conto dei bisogni della collettività e dell'utenza. In particolare si è previsto che l'articolazione dell'orario di lavoro consideri:</p> <ul style="list-style-type: none">- l'ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza,- il miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche,- l'erogazione dei servizi nelle ore pomeridiane,- la omogeneizzazione, a fronte di medesime esigenze funzionali, degli orari esistenti con riconduzione a modelli unificati.

	<p>Quanto sopra, fermo restando che l'orario dei servizi verrà definito dall'Azienda nell'ambito del suo potere organizzatorio. Nel Contratto Integrativo sono state esclusivamente definite le fasce orarie per il personale infermieristico turnista e di supporto delle strutture che operano sulle 24 ore.</p> <p><u>Pronta disponibilità</u></p> <p>Sono stati fissati i principi di carattere generale in ordine all'istituto della pronta disponibilità, tenuto conto che le indennità dovute per la P.D. gravano sul fondo straordinario e disagio, il cui utilizzo è oggetto di contrattazione. Il piano delle Pronte Disponibilità viene adottato annualmente dall'Azienda con le procedure previste dal Contratto Nazionale.</p> <p><u>Permessi retribuiti</u></p> <p>Vengono definite modalità operative per l'utilizzo dei permessi retribuiti in generale. Inoltre, per quanto attiene l'utilizzo delle 18 ore di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari, sul quale il Contratto nazionale dà indicazioni generiche, si è ritenuto opportuno disciplinare in maniera più dettagliata e puntuale le fattispecie di fruibilità dello stesso istituto.</p> <p><u>Rapporto di lavoro a tempo parziale</u></p> <p>Sono stati recepiti i contenuti dell'Accordo regionale sottoscritto in data 14/10/2011 con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. del Comparto. I contenuti sono in linea con la normativa regionale e nazionale in materia.</p> <p><u>Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro</u></p> <p>Sono ribaditi i principi di carattere generale in materia.</p> <p><u>Mobilità interna</u></p> <p>Si è rinviato alla disciplina già vigente in Azienda, in conformità alle indicazioni fornite dalla Regione Piemonte, con lettera prot. n. 2157DB2013, del 21/01/2013, a seguito di quanto concordato nel verbale di incontro tra l'Assessorato alla Tutela della Salute e Sanità e le OO.SS. del Comparto in data 11/01/2013, con il quale si prevede che nelle more di emanazione della disciplina regionale in materia di mobilità del personale a seguito dei processi di ristrutturazione aziendale, le Aziende debbano applicare le disposizioni e gli accordi aziendali attualmente vigenti.</p> <p><u>Formazione e aggiornamento professionale</u></p> <p>Sono ribaditi i principi di carattere generale in materia di formazione e aggiornamento, fermo restando il rinvio ad apposito Regolamento da adottarsi da parte dell'Azienda in merito ai processi che disciplinano tale istituto.</p> <p><u>Libera Professione e Attività extra-istituzionali e incompatibilità</u></p> <p>Si rinvia alla regolamentazione aziendale.</p>
Istituti economici del rapporto di lavoro – Fondi contrattuali 2008 – 2011	<p>Sono allegati i fondi contrattuali quantificati in via definitiva per gli anni dal 2008 al 2011, già sottoposti all'esame del Collegio Sindacale e per i quali è intervenuta la prescritta certificazione. Infatti, il presente Contratto Integrativo normativo 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.</p> <p>In ogni caso, si attesta che tutte le risorse necessarie per l'applicazione</p>

	<p>degli istituti oggetto del presente Contratto normativo, che implicano utilizzo di risorse, sono compatibili con le risorse di bilancio.</p> <p>Si precisa, ancora, che sono in corso di approvazione i fondi contrattuali definitivi per l'anno 2012 e provvisori per il 2013, predisposti secondo gli schemi ministeriali e che verranno corredati dalla prescritta Relazione tecnico-finanziaria.</p> <p>Si rimarca che i fondi, sia per l'anno 2012 che per il 2013, non saranno superiori a quelli definiti per il 2010; sui medesimi verranno operate le decurtazioni previste dall'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 31/05/2010, n. 78, convertito, con modificazioni, 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>
Retribuzione di risultato	<p>In questa Sezione viene disciplinata la materia della retribuzione di risultato che, in attesa delle linee guida di cui alla D.G.R. 29/12/2010, n. 23-1332, prevede, in ogni caso, il collegamento ad 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 dell'art. 45, comma 3 del D.Lgs. 165/2001. A tal fine è previsto uno strumento di valutazione individuale, rappresentato dalle Schede allegate al Contratto Integrativo (Allegato 13.A e 13.B), utilizzate per acquisire gli elementi utili per l'attribuzione al singolo operatore della quota economica relativa alla retribuzione di risultato.</p>

Chivasso, 26 Febbraio 2013

**IL RESPONSABILE della
S.C. ECONOMICO-FINANZIARIO**

Rag. Maurilio FRANCHETTO
(in originale firmato)

**IL RESPONSABILE della
S.C. O.S.R.U.**

Dott.ssa Ada CHIADO'
(in originale firmato)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Lorella DAGHERO
(in originale firmato)

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Flavio BORASO
(in originale firmato)