

Prot. n.(PSS/04/28035)

LA GIUNTA DELLA REGIONE EMILIA ROMAGNA

Visto l'art.7 "Coordinamento regionale" del CCNL del Comparto del Personale del Servizio Sanitario Nazionale - parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002 - 2003, sottoscritto in data 19 aprile 2004;

Premesso che:

- con l'art.7, comma 1, sopra citato si dispone che *"le Regioni possono emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, previa informazione preventiva alle organizzazioni sindacali"* in talune materie di particolare rilevanza;

- l'applicazione delle linee guida regionali di indirizzo per la contrattazione aziendale rientrano tra gli obiettivi di sviluppo del sistema sanitario regionale per l'anno 2004, sui quali si è svolto un positivo confronto fra la Regione e le OO.SS. confederali e che avuto come esito il documento sottoscritto in data 6 giugno 2004;

- per la predisposizione dell'atto contenente le linee generali di indirizzo sono stati tenuti dal Servizio della competente Direzione Generale incontri tecnici con la collaborazione di un gruppo di lavoro costituito dal dirigenti e collaboratori delle Aziende Sanitarie;

- è stato elaborato un testo sottoposto poi all'esame dell'Osservatorio regionale per le politiche del personale, previsto nella dichiarazione di intenti sottoscritta fra l'Assessore alla Sanità e le Organizzazioni Sindacali regionali del Comparto Sanità in data 30/11/1999, richiamato nel Piano degli Obiettivi dell'anno 2002 per le Aziende Sanitarie approvato con D.G.R. n. 1492/2002(v. punto n.7.2 "Personale") e composto da referenti delle sigle sindacali sottoscrittori del CCNL per il personale del Comparto Sanità;

Considerato:

- che nell'ambito del sopra richiamato Osservatorio si è svolto un proficuo confronto tecnico volto ad evidenziare, secondo le diverse prospettive rappresentate, le

tematiche più rilevanti e le necessità di focalizzazione dell'atto al fine di indirizzare e favorire la contrattazione integrativa aziendale;

- che da detto confronto è emerso che le linee di indirizzo in oggetto rappresentano un adeguato strumento volto a sempre più orientare, congiuntamente alla contrattazione integrativa aziendale, le politiche del personale nell'ambito del SSR verso obiettivi di valorizzazione delle risorse umane e professionali e di miglioramento organizzativo;

Considerato inoltre che, successivamente ai lavori del sopra richiamato Osservatorio, presso l'Assessorato regionale si sono tenuti incontri con le organizzazioni sindacali regionali del Comparto "Sanità" per l'esame del suddetto atto, addivenendo alla sottoscrizione in data 15 luglio 2004 di un verbale d'accordo sul contenuto delle linee generali di indirizzo di cui all'oggetto;

Atteso che il rispetto da parte delle Aziende sanitarie dei contenuti delle linee di indirizzo, rappresenta uno degli obiettivi previsti nella Delibera della Giunta Regionale n.1280/2004 avente per oggetto le linee di programmazione finanziamento del Servizio Sanitario Regionale per l'anno 2004;

Ritenuto, per tali motivi, di approvare il suddetto atto di indirizzo nei termini di cui all'allegato documento che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo;

Dato atto del parere di regolarità amministrativa espresso dal Direttore Generale Sanità e Politiche Sociali - Dott. Franco Rossi, ai sensi dell'art. 37, quarto comma, della L.R. n. 43/2001 e della propria deliberazione n. 447/2003;

Su proposta dell'Assessore alla Sanità;

A voti unanimi e palesi

D E L I B E R A

- di approvare le "Linee generali di indirizzo sulla contrattazione integrativa in applicazione dell'art.7 CCNL sottoscritto il 19 aprile 2004", allegate alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

- di trasmettere il presente provvedimento ed il relativo allegato alle Aziende Sanitarie, agli Istituti Ortopedici Rizzoli e all'ARPA Emilia-Romagna per l'applicazione di competenza.

- - -

Linee generali di indirizzo sulla contrattazione integrativa in applicazione dell'art. 7 CCNL sottoscritto il 19 aprile 2004

Indice

1. Ambito di applicazione.

2. Inquadramento del potere di direttiva della Regione Emilia-Romagna sullo svolgimento della contrattazione integrativa.

3. Controllo e corretto orientamento dei costi.

4. Linee di indirizzo sulle materie previste nell'articolo 7 del CCNL.

5. Linee di indirizzo su altri istituti.

6. Assistenza per l'applicazione ed interpretazione del contratto. Obblighi informativi.

1. Ambito di applicazione

Il presente atto di indirizzo è destinato a tutti gli enti ed aziende del comparto sanità della Regione Emilia-Romagna e cioè alle Aziende USL ed Ospedaliere nonché agli Istituti Ortopedici Rizzoli ed all'Agenzia Regionale per la Prevenzione e l'Ambiente dell'Emilia-Romagna (ARPA).

2. Inquadramento del potere di direttiva della Regione Emilia-Romagna sullo svolgimento della contrattazione integrativa

La contrattazione collettiva del personale del Comparto Sanità per il quadriennio 2002-2005 si colloca in una fase di profonda evoluzione dei rapporti fra Stato e Regioni, in attuazione di quanto previsto dalla riforma del Titolo V della Costituzione.

Tale evoluzione, oltre che sugli aspetti più strettamente costituzionali ed istituzionali, ripete necessariamente i propri effetti anche sul sistema della contrattazione collettiva che regola i rapporti di lavoro per il personale delle pubbliche amministrazioni i cui assetti organizzativi ricadono nella piena competenza del livello regionale, quali appunto quelli relativi al personale del comparto degli Enti ed Aziende del SSN.

Ciò impone una sempre più forte responsabilizzazione delle Regioni, non più limitata alla sola partecipazione alla fase di indirizzo nazionale, ma agita anche nella fase applicativa dei CCNL quale opportuno contributo all'adattamento delle norme contrattuali nazionali al modello organizzativo di ciascun sistema sanitario regionale.

Il CCNL per il personale del Comparto sottoscritto in data 19/4/2004, relativamente al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003, assumendo gli indirizzi impartiti dal Comitato di Settore nel senso della sopra indicata maggior incidenza del ruolo regionale, ha previsto, all'art. 7, che "*le Regioni possono emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, previa informazione preventiva alle organizzazioni sindacali*" in talune materie di particolare rilevanza, che nell'ambito di presente atto troveranno specifica disciplina.

I principi ispiratori sui quali la Regione Emilia-Romagna intende svolgere il potere di indirizzo che la contrattazione nazionale le ha riconosciuto saranno quindi i seguenti:

- Q Conferma piena del ruolo della contrattazione integrativa, come sede deputata all'assunzione delle decisioni e delle responsabilità connesse all'applicazione degli istituti contrattuali nelle realtà aziendali;
- Q Valorizzazione del confronto con le organizzazioni sindacali anche sul livello regionale, che si pone come momento di indirizzo e coordinamento delle politiche contrattuali, finalizzato alla sempre maggiore efficacia e coerenza dell'azione della contrattazione aziendale rispetto agli obiettivi del SSR;
- Q Individuazione di modalità volte a garantire un adeguato orientamento dei costi per l'applicazione dei CCNL ed una valutazione di coerenza con la programmazione della spesa a tal fine effettuata a livello nazionale e regionale. L'appropriata gestione della spesa si porrà come elemento di garanzia della coerenza nella destinazione delle risorse alle finalità di sviluppo delle professionalità e di miglioramento dei servizi che il CCNL ha individuato come prioritari;
- Q Perseguimento, per taluni istituti contrattuali di particolare strategicità per la riconoscibilità ed il miglior funzionamento del sistema, di un maggior livello di omogeneità nell'applicazione fra le diverse aziende;
- Q Rafforzamento degli strumenti di sviluppo delle risorse umane previsti dalla contrattazione collettiva, come leva per il miglioramento dell'organizzazione e della qualità del servizio e come fattore di riconoscimento dell'apporto professionale dei collaboratori.

L'articolazione di tali principi, con riferimento ai diversi istituti trattati nel presente atto di indirizzo, si tradurrà nei seguenti obiettivi:

- | L'applicazione degli istituti contrattuali e l'impiego delle relative risorse economiche dovranno essere inquadrati in un sistema di generale coerenza rispetto agli obiettivi del SSR ed aziendali, privilegiando la finalizzazione delle risorse stesse ad obiettivi di sviluppo e miglioramento oggettivamente individuati e riscontrabili nella loro realizzazione, attraverso un appropriato uso degli istituti contrattuali che contrasti logiche di automatismo e di distribuzione generalizzata;

- | Nella medesima ottica, anche gli effetti della dinamica degli organici sulla consistenza dei fondi contrattuali dovranno essere valutati tenendo conto delle ragioni che hanno motivato gli interventi sugli organici stessi ed alla luce delle specifiche situazioni aziendali. L'eventuale implementazione o rifinalizzazione di risorse economiche sui fondi contrattuali conseguenti a modifiche degli organici dovrà in ogni caso avvenire sulla base di espliciti programmi di utilizzo e destinazione e con l'adozione di parametri concordati;
- | La contrattazione aziendale privilegerà l'utilizzo delle risorse contrattuali, secondo criteri selettivi, quanto ad ambiti organizzativi e operatori interessati, e secondo modalità che ne consentano la gestione coerentemente con l'evolversi della programmazione aziendale;
- | Si dovrà procedere al consolidamento del sistema classificatorio del personale definito dalla contrattazione nazionale ed alla conferma del sistema della selezione, da regolare nell'ambito della contrattazione aziendale, per i processi di progressione economica e giuridica, escludendo automatismi generalizzati e basati solo sull'anzianità di servizio;
- | La contrattazione aziendale si orienterà alla conferma ed al rafforzamento dei sistemi di valutazione come metodo per lo sviluppo delle professionalità e per la loro valorizzazione economica, anche con la messa a regime dei sistemi avviati in via sperimentale e tenendo conto delle diverse, possibili configurazioni (quali ad es.: autovalutazione, ...);
- | La formazione sarà assunta come elemento strategico per lo sviluppo delle risorse professionali, del saper fare e dell'identità di ruolo all'interno dell'organizzazione, divenendo, quindi, strumento di rafforzamento dei processi di miglioramento organizzativo e di qualità dei servizi.

3. Controllo e corretto orientamento dei costi

3.1 - Risorse disponibili

Le risorse economiche previste per l'applicazione del CCNL sottoscritto il 19 aprile 2004 relativamente al biennio 2002 e 2003 determinano per il 2002 un incremento pari al 2,46% Monte Salari 2001 ed a regime nell'anno 2003 pari al 5,98% del Monte Salari 2001, comprensivo della quota di risorse regionali aggiuntive prevista all'art. 33, comma 2 del CCNL, pari allo 0,32% del medesimo Monte Salari.

A queste vanno aggiunte, per ciascun anno del biennio considerato, le risorse aggiuntive regionali c.d. "storiche" nella misura prevista dall'art. 30, comma 3, lett. c) (1% Monte Salari 2001) e dall'art. 33, comma 1 (1,6% del Monte Salari 2001).

3.2 - Criteri di quantificazione

Al fine di consentire a ciascuna Azienda di definire su basi certe ed omogenee il *quantum* delle risorse disponibili si precisa che:

Q **Il Monte Salari 2001** da utilizzare a livello aziendale deve essere unicamente quello comunicato al Comitato di Settore al fine di definire il Monte Salari Nazionale, necessario alla quantificazione delle risorse per il CCNL in parola. La tabella riassuntiva della rilevazione sopra citata è stata inviata alle Aziende in data 23 giugno 2004 anche al fine di consentire una verifica sulla coerenza dei dati da utilizzare in sede di contrattazione decentrata con i dati già comunicati e certificati dalla Regione Emilia-Romagna.

A tal fine si rammenta che il Monte Salari è costituito da:

- Emolumenti fissi;
 - Fondi contrattuali consolidati al 31/12/2001, al netto delle risorse aggiuntive regionali.
- Qualora nell'ambito della contrattazione aziendale insorgano problematiche di particolare rilevanza - tali cioè da modificare sostanzialmente la previsione di spesa per l'applicazione del CCNL - circa l'entità e le modalità di conteggio del Monte Salari per l'anno 2001 già formulato per la contrattazione nazionale, le Aziende dovranno segnalare e motivare le ragioni degli scostamenti eventualmente registrati ed il tavolo di confronto regionale sarà convocato al fine di valutare le eventuali misure conseguenti da adottare.

Q **Il Personale in servizio al 31/12/2001** richiamato dal CCNL, al fine di quantificare specifiche voci economiche commisurate nella loro entità al numero dei dipendenti in servizio, è quello con rapporto di lavoro subordinato in essere alla data indicata, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale vanno conteggiati come unità. Vanno altresì ricompresi i dipendenti temporaneamente assenti dal

servizio per gravidanza, congedo parentale, aspettativa per motivi personali e familiari, nonché per cariche politiche e sindacali. Non è al contrario da ricomprendere il personale in aspettativa con conservazione del posto per incarico assunto presso altra amministrazione ovvero per periodo di prova presso altra amministrazione. Il personale in comando è conteggiato nell'ambito dell'amministrazione di destinazione.

- Q **Le risorse aggiuntive regionali c.d. "storiche"** saranno quantificate tenendo conto di quelle quote di esse che, in forza di precedenti accordi, siano già consolidate nel finanziamento di trattamenti economici permanenti, quali quelli ricompresi nel fondo ex art. 39 CCNL 7.4.1999 (ora art. 31). Infatti la parte assegnata per il finanziamento delle fasce economiche si autoaggiorna a seguito della rivalorizzazione delle fasce operata dal CCNL. La specifica individuazione di tali risorse nonché il loro utilizzo avverrà secondo quanto previsto al punto 4.1.1.

3.3 - Linee guida per la contrattazione integrativa

La contrattazione integrativa dovrà attivare gli strumenti previsti del CCNL al fine di continuare il processo di valorizzazione e riqualificazione professionale dei dipendenti a supporto del miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni all'utenza, nonché per incrementare la produttività aziendale anche correlandola ai bisogni ed alle esigenze degli utenti.

Fermo restando il riconoscimento dei benefici economici aventi carattere vincolato ed automatico, la regolazione degli istituti affidati al livello della contrattazione aziendale dovrà avvenire nell'ambito delle risorse previste dal CCNL e necessarie per la piena applicazione dei singoli istituti, in coerenza con la programmazione della spesa operata in ambito nazionale e regionale.

Al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi sopra enunciati, la contrattazione aziendale dovrà informarsi ai seguenti criteri direttivi di carattere generale:

Ø Individuazione di forme di compensazione nell'impiego delle risorse contrattuali

Nell'impiego dei nuovi finanziamenti previsti dal CCNL per specifiche operazioni di valorizzazione professionale, dovranno essere favorite adeguate forme di compensazione, avvalendosi a tal fine, e limitatamente a tali nuovi

finanziamenti, anche delle specifiche regole contrattuali di permeabilizzazione dei fondi; ciò significa che all'eventuale insufficienza delle risorse previste per l'attuazione di un istituto si dovrà in prima istanza verificare la possibilità di farvi fronte con risorse residue rispetto all'attuazione di altri istituti, e solo successivamente si potrà valutare il ricorso a risorse provenienti dal bilancio aziendale. A tal fine dovrà essere attentamente valutata e ponderata rispetto agli effetti sugli esercizi futuri l'eventuale ridestinazione delle risorse da istituti di natura variabile ad istituti di carattere fisso.

La contrattazione aziendale dovrà quindi operare una verifica sulla modalità di impiego dei finanziamenti analiticamente indicati nelle schede trasmesse dalla Direzione Generale Sanità e Politiche Sociali - Servizio Giuridico Amministrativo e Sviluppo Risorse Umane con nota del 4 giugno 2004, prot. n. 22153, al fine di accertare l'eventuale esistenza di risorse residue a fronte della piena attuazione dell'istituto.

L'impiego delle eventuali risorse residue (con particolare riferimento a quelle previste per il finanziamento dell'indennità per l'assistenza domiciliare e per l'indennità SERT, derivanti dalla circostanza che nella specifica realtà organizzativa dell'ente non sono presenti le tipologie di servizi a cui esse sono dirette) dovrà essere disposto dalla contrattazione aziendale nell'ambito dei seguenti obiettivi, definiti in ordine di priorità:

- 1) realizzare le forme di compensazione necessarie per far fronte all'eventuale insufficienza delle risorse previste per l'attuazione di altri istituti;
- 2) realizzare in forma ampia il passaggio dalla categoria B, livello economico Bs, alla categoria C del personale appartenente ai profili di cui all'art. 18 CCNL;
- 3) favorire il perseguimento di altre finalità strategiche ed obiettivi di salute e qualità dei servizi, collegati anche al piano sanitario regionale ed individuati dalla Regione; Le modalità di impiego delle risorse di cui al presente paragrafo, nonché degli eventuali residui, dovranno essere tempestivamente relazionate alla Regione utilizzando sia le schede già inviate con la nota prima citata, sia quelle che verranno in seguito definite, previa informazione alle Organizzazioni Sindacali regionali.

Ø Criteri generali per la finalizzazione delle risorse a obiettivi di sviluppo e miglioramento, secondo modalità selettive e flessibili

Sotto il profilo generale, la contrattazione aziendale al fine di favorire forme di impiego delle risorse contrattuali orientate ad obiettivi di sviluppo e miglioramento, selettivi rispetto agli ambiti organizzativi e agli operatori interessati, e adattabili in relazione al concreto evolversi della programmazione aziendale dovrà:

- a. valutare l'applicazione della regola di permeabilizzazione dei fondi contrattuali nell'ottica di un corretto perseguimento delle politiche di sviluppo delle risorse umane aziendali, prestando particolare attenzione ai trasferimenti che, vincolando risorse alla corresponsione di trattamenti permanenti, tendono a limitare le quantità economiche a disposizione della contrattazione;
- b. garantire un adeguato ampliamento del fondo della produttività, tramite le risorse previste dall'art. 32 CCNL, con una destinazione al fondo stesso di una quota prevalente di tali risorse; esse dovranno essere orientate alla realizzazione di specifici progetti aziendali e/o regionali, formalizzati in modo tempestivo ed il cui raggiungimento dovrà essere verificato sulla base dei criteri fissati dagli artt. 47 e 48 del CCNL 1/9/1995, e delle successive integrazioni contrattuali;
- c. realizzare i processi di progressione economica e giuridica delineati dal CCNL a consolidamento del sistema di classificazione nell'ambito ed in coerenza con gli specifici finanziamenti, escludendo riconoscimenti generalizzati sulla base di stati personali o di servizio.

4. Linee di indirizzo sulle materie previste nell'articolo 7 del CCNL.

Nelle materie indicate nell'art. 7 del CCNL del 19 aprile 2004 si fissano le linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa di seguito specificate.

4.1 - Utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 33

4.1.1 - Risorse aggiuntive regionali c.d. "storiche"

Esse sono previste dall'art. 30, comma 3, lett. c), (1% del Monte Salari 2001), nonché dall'art. 33, comma 1 (1,6% del Monte Salari 2001) e corrispondono complessivamente al 2,6% del Monte Salari 2001.

Per la quota di dette risorse (pari al 2,6 % del Monte Salari 1999) che la Regione Emilia-Romagna ha messo a disposizione della contrattazione integrativa prima dell'entrata in vigore del CCNL del 19 aprile 2004, sono salvaguardate le destinazioni e le finalizzazioni già definite dagli accordi regionali e dalla successiva contrattazione aziendale.

Le maggiori risorse previste dal CCNL, derivanti dalla individuazione quale base di calcolo del Monte Salari 2001, dovranno essere prevalentemente orientate al raggiungimento di specifici obiettivi regionali e/o aziendali, secondo modalità tali da valorizzare adeguatamente gli specifici apporti qualitativi e quantitativi individuali e di equipe, rientranti nell'ambito delle seguenti finalità di carattere generale:

- a. attivazione e sviluppo di nuovi servizi nell'ambito delle priorità risultanti dal sistema della programmazione regionale e locale;
- b. realizzazione di progetti di miglioramento organizzativo, e di progetti diretti a fronteggiare situazioni di particolare criticità, anche di natura temporanea e/o contingente.

Per gli anni 2002 e 2003 le risorse differenziali come sopra conteggiate e finalizzate sono a disposizione della contrattazione aziendale, con la garanzia del mantenimento degli effetti prodotti anche per gli esercizi 2004 e 2005.

Con decorrenza 1/1/2004, le ulteriori somme corrispondenti al sopra richiamato differenziale tra il MS 1999 e 2001, saranno orientate sulla base di quanto concordato a livello regionale con le Organizzazioni Sindacali, anche a fronte di una valutazione di quante delle risorse utilizzate nei precedenti esercizi siano state destinate alla produttività ovvero alla remunerazione di trattamenti economici permanenti. Ove la contrattazione nazionale per il biennio 2004-2005 individui risorse ulteriori, le parti si incontreranno al fine di integrare quanto eventualmente già concordato.

4.1.2 - Risorse regionali di cui all'art. 33, comma 2

Le ulteriori risorse messe a disposizione dalle Regioni con decorrenza 1 gennaio 2003 (pari allo 0,32% del Monte Salari 2001) sono già espressamente finalizzate dalla norma contrattuale (art. 33, comma 2). Le modalità di impiego dovranno essere tempestivamente rendicontate alla Regione utilizzando le schede già inviate (con nota del 4 giugno 2004, prot. n. 22153).

Le eventuali risorse che residuino dall'applicazione degli istituti previsti dal CCNL al sopraccitato art. 33, comma 2, dovranno essere utilizzate secondo le priorità già definite nel punto 3.3.

4.2 - Realizzazione della formazione continua

L'aggiornamento e la formazione professionale del personale rappresenta un fattore strategico per le aziende sanitarie. Per quanto attiene alla formazione continua obbligatoria, le Aziende dovranno offrire adeguati percorsi formativi al fine di dare compiuta attuazione all'art. 20 del CCNL, nell'ambito delle apposite linee di indirizzo regionali.

I programmi annuali e pluriennali ed i progetti formativi aziendali dovranno contemperare l'obiettivo sopra richiamato con la disponibilità delle risorse finanziarie (cfr. art. 29, comma 10, del CCNL del 7 aprile 1999, il quale fa riferimento all'1% del monte salari di cui alla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/1995 e così come ribadito e specificato nel protocollo d'intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997) e con l'esigenza di garantire la continuità delle attività aziendali.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, oltre all'attivazione delle modalità formative generalmente praticate, dovrà essere promossa la sperimentazione di metodologie di formazione innovative ed efficaci, come la formazione a distanza e la formazione "sul campo" (così come previsto al punto 11 dell'accordo tra il Ministro della Salute, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano sul programma di formazione continua per l'anno 2004 e sugli obiettivi formativi di interesse nazionale per il triennio 2003-2005, raggiunto nella seduta del 20 maggio 2004 della Conferenza Stato-Regioni), acquisita mediante un esercizio responsabile e consapevole della propria attività professionale e lo scambio delle migliori pratiche organizzative e gestionali.

In coerenza con le norme contrattuali che dispongono che il personale che partecipa alle iniziative di aggiornamento professionale obbligatorio "è considerato in servizio a tutti

gli effetti" e che "i relativi oneri sono a carico dell'azienda o ente", le ore eccedenti l'orario di lavoro prestate in tale ambito potranno essere remunerate come straordinario, utilizzando l'insieme delle risorse derivanti dal fondo previsto dall'art. 29 del CCNL, a tal fine opportunamente alimentato attraverso l'applicazione delle forme di compensazione previste nel paragrafo 3.3, nonché dalle risorse disponibili nell'ambito dell'1% del Monte Salari - tenendo presente anche le indicazioni del citato protocollo d'intesa del marzo 1997 riguardo all'ottimizzazione delle risorse comunitarie e il vincolo di reinvestimento di risorse rese disponibili da processi di riorganizzazione e modernizzazione - da destinare al finanziamento delle attività di formazione, garantendo che siano utilizzate in via prioritaria queste ultime risorse.

4.3 - Metodologie di utilizzo di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica e modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica o dei servizi

L'applicazione delle disposizioni che prevedono forme di flessibilità nella consistenza dei fondi contrattuali - artt. 31, comma 2, lett. a) e 31, comma 8 del CCNL 19 aprile 2004 - in relazione a particolari eventi organizzativi che incidono sull'ampiezza della dotazione organica o sul volume dei servizi erogati, non deve essere basata su automatismi, bensì regolata da criteri di reale incentivazione del personale e di efficienza ed economicità nell'impiego delle risorse destinate ad alimentare i sistemi retributivi e premianti e di coerenza con le politiche aziendali..

Essa deve quindi essere in ogni caso preceduta da una ponderata valutazione sull'orientamento a questi obiettivi delle e di gestione dei fondi contrattuali, con riguardo in particolare:

- q al grado di utilizzazione delle risorse previste dal CCNL ad incremento del valore consolidato dei fondi ed ai criteri di impiego delle eventuali risorse residue,
- q all'entità delle risorse consolidate nel pagamento di trattamenti economici permanenti, anche con riferimento alle risorse regionali aggiuntive,
- q alla misura dell'ampliamento delle risorse destinate al finanziamento del fondo diretto a remunerare la produttività.

Sulla base di tali premesse si fissano le seguenti linee guida:

§ in presenza di una riduzione stabile della dotazione organica del personale derivante dalla realizzazione di processi di razionalizzazione di particolare impatto diretti a migliorare l'efficienza organizzativa e gestionale, la contrattazione aziendale provvederà, nel rispetto dei criteri generali prima indicati, all'impiego di una quota dei minori oneri nonché il mantenimento nei fondi delle risorse già destinate al personale cessato ed incidenti sui posti di dotazione organica soppressi, al fine di facilitare la realizzazione dei suddetti processi, secondo le modalità ritenute più opportune. Allorché invece la riduzione della dotazione organica derivi da processi di esternalizzazione di servizi con corrispondente diminuzione del personale, ovvero da un contenimento della copertura del turn over del personale cessato non accompagnato da un accertato miglioramento dell'efficienza organizzativa e gestionale, non si potrà prevedere l'impiego dei minori oneri mentre il mantenimento nei fondi delle risorse già destinate al personale cessato ed incidente sui posti di dotazione organica soppressi potrà essere effettuato unicamente sulla base di espliciti programmi di utilizzo e destinazione rientranti nell'ambito delle finalità già indicate nel paragrafo 4.1.1, ai punti a, b;

§ in presenza di un aumento di personale nella dotazione organica, l'incremento della consistenza dei medesimi potrà essere disposto a seguito di una valutazione sulla base dei criteri generali prima esposti, ed in particolare sul grado di utilizzazione dell'insieme delle risorse disponibili, considerando altresì se l'aumento del personale sia legato ad un aumento del volume dei servizi e non al ripristino di un organico temporaneamente non coperto;

§ in presenza di un aumento dei servizi non accompagnato dall'effettuazione di nuove assunzioni si provvederà, fermo restando il rispetto dei criteri generali già esposti, un incremento del fondo della produttività e/o del fondo per i compensi di lavoro straordinario; in tal caso le risorse dovranno essere indirizzate negli ambiti organizzativi interessati dall'incremento dei servizi.

Nei casi sopra esposti l'incremento del valore dei fondi dovrà comunque avvenire sulla base di criteri e parametri trasparenti ed oggettivi.

Dell'applicazione in sede di contrattazione integrativa delle norme in questione, l'Azienda dovrà informare il competente Servizio della Direzione Generale Sanità e Politiche Sociali, inviando, contestualmente all'atto negoziale, una relazione esplicativa circa il rispetto dei criteri individuati nel presente paragrafo nonché sui parametri utilizzati per l'eventuale incremento dei fondi.

5. Linee di indirizzo su altri istituti

5.1 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 22)

Al fine di realizzare una adeguata salvaguardia delle esigenze organizzative dell'Azienda, la contrattazione integrativa valuterà l'opportunità di realizzare una distribuzione tra i profili professionali della percentuale massima del 25%, prevedendo una percentuale minore, comunque non inferiore al 18%, nei settori caratterizzati da carenze di organico, così come accertati dall'Azienda. In particolare, fatto salvo il limite percentuale minimo di cui sopra, nei profili sanitari potranno essere esclusi dalla base di calcolo della percentuale le strutture che afferiscono ad aree caratterizzate da particolare criticità, fino a che tale condizioni continui a persistere, e le unità con prescrizione medica (inidonei) già impiegate in attività lavorative protette e/o ridotte.

5.2 - Mobilità (art. 21)

Nelle aziende od enti in perdurante situazione di carenza di organico dichiarata dall'Azienda, l'applicazione della clausola che preclude al personale neo assunto il ricorso alla mobilità per un periodo di due anni, deve essere formalizzata nei bandi e sottoscritta specificatamente nei contratti individuali di lavoro. La medesima clausola deve essere specificatamente sottoscritta dal personale ammesso a particolari corsi di formazione o di aggiornamento rientranti nell'ambito dei piani di investimento dell'azienda. Quanto previsto dovrà essere coerente con il carattere sperimentale della disposizione contrattuale.

5.3 - Prestazioni aggiuntive ex L. n. 1/2002

La disciplina normativa che prevede le prestazioni orarie aggiuntive da parte del personale infermieristico e tecnico di radiologia deve essere applicata in conformità alle indicazioni contenute nell'atto di indirizzo della Giunta

regionale approvato con la deliberazione n. 1461/2002. In relazione all'obiettivo fissato nel suddetto atto di indirizzo di garantire una sostanziale omogeneità a livello regionale della tariffa oraria, il competente Servizio della Direzione Generale Sanità e Politiche Sociali attiverà la rilevazione già prevista nel richiamato indirizzo, a seguito della quale il tavolo di confronto regionale valuterà gli eventuali, opportuni correttivi.

6. Assistenza per l'applicazione ed interpretazione del contratto - Obblighi informativi

6.1 - Criteri generali e modalità procedurali per lo svolgimento dell'attività di assistenza all'interpretazione ed applicazione del CCNL

L'Atto di indirizzo del Comitato di settore del Comparto sanità relativo al rinnovo contrattuale 2002/2005, adottato il 29 luglio 2003, afferma che l'attività di assistenza dell'ARAN nei confronti delle aziende e degli enti interessati dal contratto ai fini della sua uniforme applicazione, prevista dall'art. 36, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, verrà prestata su richiesta delle Regioni - Comitato di Settore.

Conformemente a questo criterio direttivo, i quesiti inerenti l'interpretazione e l'applicazione del CCNL dovranno essere trasmessi unicamente al Servizio Giuridico Amministrativo e Sviluppo delle Risorse Umane della Direzione Generale Sanità e Politiche Sociali, al quale spetterà la valutazione sull'eventuale richiesta di assistenza al Comitato di Settore e/o all'ARAN.

In seno al Comitato di Settore le valutazioni interpretative saranno effettuate dall'istituto Coordinamento tecnico fra le Regioni, nell'ambito del quale saranno acquisiti i diversi quesiti prospettati dagli enti del comparto, nonché elaborate e diffuse interpretazioni omogenee e condivise, anche nell'ottica di evitare l'emergere di maggiori costi contrattuali rispetto a quelli previsti.

Al fine di facilitare l'attività di contrattazione integrativa e di contribuire al raggiungimento di un maggior livello di omogeneità nell'applicazione degli istituti contrattuali verrà emanata a cura del competente Servizio della Direzione Generale una circolare diretta a chiarire le principali problematiche interpretative di carattere tecnico

evidenziate dalle Aziende e di cui sarà data preventiva informazione alle Organizzazioni Sindacali.

6.2 - Indicazioni applicative omogenee su taluni istituti

Nelle more dell'emanazione della circolare di cui al paragrafo 6.1, per alcune disposizioni direttamente applicabili oppure legate a specifiche situazioni regionali, si fissano le seguenti indicazioni applicative di carattere generale, condivise con le Organizzazioni Sindacali Regionali, al fine di garantire la definizione da parte delle aziende di comportamenti omogenei:

- q il personale del ruolo sanitario appartenente al profilo di massofisioterapista e massaggiatore/massofisioterapista inquadrato nella categoria D secondo le modalità delineate con l'accordo regionale del 31 luglio 2003 o per altre dinamiche di inquadramento, non potrà beneficiare dell'indennità professionale specifica istituita dall'art. 28, comma 2, del CCNL 19 aprile 2004; infatti l'ambito applicativo di questa norma è chiaramente circoscritto al personale appartenente alla categoria B, livello economico Bs, o eventualmente passato alla categoria C in applicazione dell'art. 18 del medesimo contratto;
- q in relazione all'applicazione dell'art. 19, comma 1, lett. b), la verifica sull'effettivo svolgimento delle funzioni di coordinamento dovrà essere operata, sulla base dei criteri già impiegati in attuazione dell'art. 10 del CCNL del 20 settembre 2001, con riferimento alla situazione in essere all'1 settembre 2003 e in riferimento al modello organizzativo esistente, in coerenza con la decorrenza del passaggio al livello economico Ds prevista dallo stesso art. 19 prima citato;
- q quanto alla perdita dell'indennità professionale specifica da parte dei collaboratori professionali sanitari che passeranno nel livello economico Ds in applicazione dell'art. 19 del CCNL, per effetto di quanto previsto dalla tabella E, si precisa che la Regione Emilia-Romagna si impegnerà affinché la problematica venga risolta, con efficacia retroattiva, nell'ambito del CCNL relativo al 2° biennio economico. Una soluzione analoga dovrà essere prevista anche per gli operatori passati in Ds attraverso le ordinarie progressioni verticali. Qualora al 31/12/2004 tale previsione non abbia avuto esito positivo la Regione darà indicazioni alle Aziende per il riconoscimento dell'indennità di cui al presente punto.

6.3 - Obblighi informativi

La Regione Emilia-Romagna eserciterà un'attività di monitoraggio sull'applicazione del CCNL e sulla contrattazione integrativa, anche al fine di verificare l'andamento della spesa ed il rispetto delle compatibilità economiche fissate dal contratto nazionale. In capo alle aziende ed agli enti del SSR sorgono di conseguenza i seguenti debiti informativi nei confronti della Direzione Generale Sanità e Politiche Sociali:

- q trasmissione, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, dei contratti integrativi con l'indicazione delle modalità di copertura dei conseguenti oneri
 - q tempestiva risposta alle rilevazioni sull'applicazione degli istituti contrattuali, in applicazione di quanto previsto dalla delibera della Giunta regionale n. 1280 del 28 giugno 2004 avente ad oggetto "Linee di programmazione e finanziamento del Servizio Sanitario Regionale per l'anno 2004", all'allegato A, sezione 3.1.
-