

Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico-Finanziaria all'Ipotesi di Contratto Integrativo del Comparto anno 2018.

(articolo 40, comma 3 *sexies*, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Relazione Illustrativa

La presente relazione, redatta sullo schema allegato alla circolare MEF n. 25 del 19 luglio 2012, accompagna l'ipotesi di contratto integrativo del comparto.

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	25 Giugno 2019
Periodo temporale di vigenza	1 gennaio 2018 – 31 dicembre 2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Direttore Amministrativo dott.ssa Elga Rizzo Dr Carmine Dell'Isola Dott.ssa Viviana Marasco Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP, UIL FP, FIALS, FSI, NURSING UP, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP, UIL FP, FIALS, FSI, NURSING UP, RSU
Soggetti destinatari	Personale dipendente dell'Area del Comparto Sanità in servizio presso la ASP di CZ (Personale classificato dalla categoria A fino alla categoria D - DS
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Servizi minimi essenziali in caso di sciopero; b) Relazioni sindacali; c) Organismo Paritetico per l'Innovazione; d) Salute e sicurezza sui posti di lavoro; e) Formazione e aggiornamento del personale; f) Comitato Unico di Garanzia; g) Banca delle ore; h) Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL del 21/05/2018); i) Fondo Premialità e Fasce (art. 81 CCNL del 21/05/2018); j) Elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 60, comma 7, del CCNL del 21/05/2018); k) Elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato (art. 57, comma 3, del CCNL del 21/05/2018);



		l) Eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 4 e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio (art. 48, comma 6, del CCNL del 21/05/2018.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data: Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009:
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:
		Il Piano della Performance è stato validato dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009:
Eventuali osservazioni Si evidenzia che a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009 – ed in particolare con la modifica dell'art. 40, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 (da leggere in combinato disposto con l'art. 5, comma 2) – sono disapplicate le disposizioni dei CCNL che demandano alla sede integrativa la contrattazione degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro. Di tali istituti è peraltro consentita esclusivamente l'informazione. Per quanto attiene al ciclo della performance, l'art. 74 del D.Lgs. n. 150/2009 stabilisce che le norme di riferimento contenute nel suddetto decreto legislativo costituiscono principi generali dell'ordinamento ai quali si adeguano le regioni e gli enti locali, anche con riferimento agli enti del Servizio Sanitario Nazionale, negli ambiti di rispettiva competenza. Nonostante la Regione Calabria non abbia ancora fornito gli indirizzi applicativi in materia, l'Azienda, nell'approvare il Piano della Performance del 2018, ha tenuto a riferimento le disposizioni contenute nella normativa nazionale.		



Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Servizi minimi essenziali in caso di sciopero.

Le norme sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione e del conflitto in caso di sciopero, nonché sulle procedure di informazione e garanzia da adottare in presenza di proclamazione di sciopero sono contenute in apposito disciplinare che sarà predisposto entro 180 giorni secondo le previsioni di cui alla legge 146 del 12/06/1990 e s.m.i.;

b) Relazioni sindacali.

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica Aziendale ed assume quindi l'impegno del confronto costante e proficuo con le rappresentanze sindacali al fine di ricercare un equilibrio tra le attese e le aspirazioni dei singoli lavoratori e le finalità e gli obiettivi istituzionali dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro stessa, nel quadro delle compatibilità organizzative e finanziarie. In particolare le parti definiscono il sistema delle relazioni sindacali, finalizzato a disciplinare le modalità di conduzione delle stesse, in conformità e nel rispetto di quanto previsto in materia dal CCNL del 21/5/2018.

Essi si articolano nei seguenti modelli relazionali: partecipazione e contrattazione integrativa.

c) Organismo Paritetico per l'Innovazione.

Il nuovo organismo paritetico per l'innovazione ha come obiettivo quello di realizzare una modalità relazionale consultiva, al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL e la RSU su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro.

d) Salute e sicurezza sui posti di lavoro.

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche, con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.

e) Formazione e aggiornamento del personale.

La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Azienda, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale. In merito, si rimanda al Piano annuale della formazione, approvato con deliberazione n. 209 del 27/03/2018, a seguito dell'attività di concertazione con le organizzazioni sindacali.

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro impegna annualmente per la formazione del personale dipendente una somma pari alla percentuale corrispondente a quanto previsto dai vincoli di bilancio e dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti e garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa, considerato in servizio a tutti gli effetti, ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro.

f) Comitato Unico di Garanzia;

Si dà atto all'Azienda di aver adempiuto a quanto concordato in sede di contrattazione integrativa anno 2014, provvedendo a costituire il Comitato Unico di Garanzia preposto, ai sensi del D.Lgs n. 165/2001, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/psichica tra e contro i lavoratori. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del D.Lgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.



g) **Banca delle ore;**

Nel contratto integrativo 2018 è stata confermata presso l'U.O. Gestione Risorse Umane l'istituzione della banca delle ore, nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato.

Le ore accantonate possono essere gestite dal dipendente sia come retribuzione che come riposo compensativo entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.

Il riconoscimento di tale istituto consente al lavoratore di utilizzare flessibilmente in base alle proprie esigenze le ore in eccedenza prestate al di fuori nel normale orario di lavoro;

h) **Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 CCNL del 21/05/2018), per compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno e per la reperibilità.**

Il fondo complessivo per l'anno 2018, costituito ai sensi dell'art. 80 del CCNL del 21/05/2018, è pari a € 7.724.159,97.

Il fondo finanzia:

Lavoro Straordinario - art. 31 del CCNL del 21/05/2018	
Prestazioni per Lavoro Straordinario	€ 1.099.487,16
Art. 86 del CCNL del 21/05/2018 - Indennità per particolari condizioni di lavoro	
1. L'indennità di pronta disponibilità di € 20,66 lorde per ogni dodici ore, rimane regolata dall'art. 28 (Servizio di pronta disponibilità).	€ 850.473,45
2. L'indennità di polizia giudiziaria nella misura lorda annua di € 723,04	€66.395,53
3. L'indennità su tre turni ruolo sanitario e tecnico alle categorie B, C e D compete una indennità giornaliera, pari a € 4,49. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzino un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte ovvero sia almeno pari al 20% in relazione al modello di turni adottato nell'Azienda	€606.240,42
4. una indennità giornaliera pari a € 2,07. Agli operatori di tutti i ruoli appartenenti alle categorie da A e D, operanti su due turni, detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale su due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzino un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina e pomeriggio ovvero sia almeno pari al 30%	€142.838,80
5. compete un'indennità mensile, lorda di € 25,82 agli ex caposala e ostetriche	€3.656,32
6. Al personale infermieristico e tecnico competono, altresì, le seguenti indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato: a) nelle terapie intensive e nelle sale operatorie: € 4,13; b) nelle terapie sub-intensive e nei servizi di nefrologia e dialisi: € 4,13. c) nei servizi di malattie infettive e discipline equipollenti così come individuati dal D.M. del 30.1.1998 e s.m.i.: € 5,16.	€467.036,75
7. Al personale del ruolo sanitario appartenente alle categorie B, C e D operanti su un solo turno, nelle terapie intensive e nelle sale operatorie compete un'indennità mensile, lorda di € 28,41, non cumulabile con le indennità di cui ai commi 3 e 4 ma solo con l'indennità del comma 6.	* il pagamento della presente indennità è ricompreso nel punto 3
8. Al personale ausiliario specializzato ed operatore tecnico addetto all'assistenza, appartenente rispettivamente alle categorie A e B, assegnato ai reparti indicati nel comma 6, lettera c) è corrisposta una indennità giornaliera di € 1,03.	€10.179,73
9. Agli operatori socio-sanitari assegnati ai reparti indicati nel comma 6, lettere a), b), c) è corrisposta un'indennità giornaliera di cui al punto sei.	€0,00
10. nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) nei servizi indicati nel comma 6, possono essere individuati altri operatori del ruolo sanitario, ai quali corrispondere l'indennità giornaliera prevista dal medesimo comma, limitatamente ai giorni in cui abbiano prestato un intero turno lavorativo nei servizi di riferimento.	€0,00
11. Al personale dipendente, anche non turnista, che svolga l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne spetta una indennità nella misura unica uguale per tutti di € 2,74 lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6.	€898.212,76
12. Per il servizio di turno prestato per il giorno festivo compete un'indennità di € 17,82 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a € 8,91 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di 2 ore.	€531.671,56
13. Art. 86, comma 10, CCNL del 21/05/2018 Indennità Manipolazione Farmaci Antiblastici (preparazione, somministrazione trasporto e smaltimento) al Personale appartenente alla categoria C e D, ivi compreso il livello economico Ds: € 5,16.	€ 15.000,00
14. Indennità centralinisti non vedenti. Legge 113/85 € 912,67 annue	€5.322,07



Le indennità previste nei commi 6 e 8 non sono corrisposte nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.

Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili tra di loro, fatto salvo quanto previsto dai commi 5 e 7.

Art. 87 CCNL del 21/05/2018 Indennità per l'assistenza domiciliare	
a) Personale appartenente alla categoria A o B iniziale: € 2,58 lordi;	€ 70.975,80
b) Personale appartenente alla categoria B, livello economico Bs, C e D, ivi compreso il livello economico Ds: € 5,16.	
Art. 88 CCNL del 21/05/2018 Indennità SERT	
a) Personale appartenente alla categoria A o B iniziale: € 2,58;	€ 19.331,40
b) Personale appartenente alla categoria B, livello economico Bs, C e D, ivi compreso livello economico Ds: € 5,16.	
Art. 91, comma 2, CCNL del 21/05/2018 Indennità rischio radiologico	
Indennità di rischio radiologico per tutta la durata del periodo di effettiva esposizione. Indennità mensile € 103,29	€ 78.757,76
Indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art. 20, comma 3, del CCNL del 21/05/2018	
Incarichi funzionali	€ 622.575,67
Indennità di qualificazione professionale, indennità professionale specifica, art. 89,90 e 91 del CCNL del 21/05/2018	
Indennità di qualificazione professionale	€ 1.693.849,38
Indennità Professionale Specifica	€ 542.155,41

L'utilizzo del fondo avviene con le modalità concordate nei precedenti contratti integrativi aziendali, in applicazione alle disposizioni contenute nei CCNL.

i) Fondo Premialità e Fasce (art. 81 del CCNL del 21/05/2018).

Il fondo complessivo per l'anno 2018, costituito ai sensi dell'art. 81 del CCNL del 21/05/2018, è pari a € 9.518.793,45.

Il fondo finanzia:

Premi correlati alla Performance Organizzativa ed Individuale e Fasce, art. 81 del CCNL del 21/05/2018	
Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale	€ 1.456.559,21
Progressioni economiche orizzontali	€ 8.062.234,24

Il fondo è incrementato delle somme non spese del fondo fasce-posizioni organizzative-indennità di coordinamento e del fondo disagio dello stesso anno.

Il fondo è inteso a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generale dell'Azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali.

In sede di negoziazione del budget 2019, la Direzione Aziendale, tramite il Comitato budget, sta assegnando e formalizzato ai direttori/responsabili di struttura specifici obiettivi di budget per l'anno 2019, articolati nelle apposite schede. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è orientata ai principi contenuti nel relativo Piano Aziendale della Performance per l'anno 2018, nel quale è prevista l'incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa, sulla base di criteri selettivi e logiche meritocratiche.

Le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) sono state previste nuove fasce retributive per l'anno 2019, pari ad un importo di € 500.000, da riconoscersi secondo l'art. 23, comma 2, del d.Lgs



150/2009. Dovrà essere garantita una adeguata procedura di valutazione delle performance lavorative di tutti i dipendenti aventi diritto e presenti al 01.01.2019 a tempo indeterminato. La PEO è a carattere selettivo, proporzionata per singole categorie e per rispettivi ruoli professionali, è rapportata ad una quota limitata dei dipendenti ammessi a valutazione che debbono essere in possesso di una anzianità di servizio di almeno 24 mesi, a tempo indeterminato, nella posizione economica in godimento alla data del 31.12.2017.

L'utilizzo del fondo avviene con le modalità concordate nei precedenti contratti integrativi aziendali, in applicazione alle disposizioni contenute nei CCNL.

A conclusione della relazione illustrativa, si attesta la compatibilità del contratto integrativo 2018 con i vincoli derivanti da norme di legge e dai CCNL.

j) Elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 60, comma 7 CCNL 21/05/2018).

Le parti prendono atto di quanto previsto dal CCNL 21/05/2018 per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale che non può superare il 25% della dotazione organica di ciascun profilo professionale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

Eventuali richieste di gravi e documentate situazioni familiari, previste art. 60 comma 8 CCNL 21/05/2018 e le condizioni previste dal d.lgs.81 art. 8 commi 3 e 7 le parti concordano di elevare di un ulteriore 10% del rapporto di a tempo parziale di cui al punto precedente dall' Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro.

k) Elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, (art. 57, comma 3 CCNL 21/05/2018).

L'Azienda può stipulare contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, entro il limite (20%) di cui all'art. 57, comma 3 CCNL 21/05/2018. Qualora non sussistono le condizioni per garantire i livelli minimi di assistenza le parti hanno concordato di elevare di ulteriore 10%.

l) Fondo Eventuale: previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 4 e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio (art. 48, comma 6 CCNL 21/05/2018).

Qualora nell'Azienda le richieste per la fruizione dei permessi per diritto allo studio le domande sono superiori al 3% le parti hanno concordato di dare la precedenza ad usufruire di tale istituto al personale che fa richiesta per corsi di durata annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea, finalizzati alla acquisizione di specifica professionalità ovvero corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati.

Catanzaro li 01 Luglio 2019



Il Direttore f.f. U.D. G.R.U.
Dott.ssa Viviana Marasco