



Prot. n. 1165 I del 09/09/2024

RELAZIONE ILLUSTRATIVA IN MERITO ALLA PREINTESA RELATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE (CCIA) 2019 – 2021 DELL'AREA DEL PERSONALE COMPARTO DELL'A.O. ORDINE MAURIZIANO DI TORINO, SOTTOSCRITTA IN DATA 2 SETTEMBRE 2024

La presente Relazione Illustrativa è redatta in attuazione delle indicazioni fornite al riguardo dalla Circolare MEF del 19.7.2012 n. 25.

A) Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Di seguito è riportato lo schema contenuto nella suddetta Circolare MEF 25/2012

Data di sottoscrizione	2 settembre 2024
Periodo temporale di vigenza	Il CCIA è riferito al CCNL 2019 – 2021 stipulato in data 2.11.2022. Il CCIA resta in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti ed accordi integrativi, che saranno stipulati all'indomani della sottoscrizione del CCNL 2022 - 2024, non ancora stipulato alla data odierna
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): 1) Dott. Roberto D'Angelo – Commissario 2) Dott. Diego Poggio – Direttore Amministrativo 3) Dott.ssa Maria Carmen Azzolina – Direttore Sanitario 4) Dott. Alberto Casella – Direttore SC GORU 5) Dott.ssa Graziella Costamagna – Direttore SC DiPSa Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): - RSU - CGIL FP - CISL FPS - UIL FPL - NURSING UP - NURSIND - FIALS Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): - RSU - CGIL FP - CISL FPS - UIL FPL - NURSING UP



Soggetti destinatari	Il personale dipendente (a tempo indeterminato ed a tempo determinato) dell'A.O. Ordine Mauriziano di Area del Comparto (ossia non dirigenziale)	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Campo di applicazione (art. 1) b) Differenziali Economici di Professionalità (art. 2) c) Incarichi di funzione (art. 3) d) Orario di lavoro (art. 4) e) Norma finale (art. 5) f) Allegato 1 – art. 2 (Regolamento: progressione economica all'interno delle Aree) g) Allegato 2 – art. 3 (Regolamento: incarichi del comparto sanità)	
Rispetto dell'iter 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	<i>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</i>
		<i>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024 – 2026 previsto dal DL 80 del 9.6.2021, convertito con L. 113 del 6.8.2021 ed al quale è stata data attuazione operativa con DPR 821 del 30.6.2022: il PIAO 2024-2026 dell'A.O. Ordine Mauriziano è stato adottato con deliberazione n. 83 del 30.1.2024</p> <p>In particolare il PIAO, fra l'altro, assorbe e declina in modo generalizzato il Piano della performance (sezione 2.2) e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (sezione 2.3)</p>



		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Si (relativamente all'anno 2023)
Eventuali osservazioni:		

B) Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

La presente Sezione esamina ogni articolo della Preintesa del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

In particolare sono evidenziati gli aspetti segnalati dalla più volte citata Circolare MEF 25/2012.

B – 1. Premessa

La tornata di contrattazione integrativa correlata al CCNL 2019 – 2021 (nel prosieguo indicato come CCNL) è partita da presupposti tecnici che, sulla carta, avrebbero dovuto portare ad una definizione abbastanza rapida della trattativa, ma in realtà, al contrario, la discussione negoziale si è rivelata lunga e molto accidentata.

I presupposti iniziali della fase di trattativa erano i seguenti:

a) il CCNL ha innovato profondamente l'ordinamento contrattuale introducendo un nuovo sistema di classificazione del personale, con la sostituzione di 4 Aree di inquadramento alle precedenti 6 Categorie; conseguentemente è stato completamente rivisto il meccanismo di progressione economica di carriera (con l'introduzione dei Differenziali Economici di Professionalità – DEP – in luogo delle precedenti Fasce retributive) ed è stato profondamente integrato il sistema degli Incarichi Funzionali (ex Posizioni Organizzative) estendendo da un lato la possibilità del loro conferimento anche a personale appartenente all'Area 3 ed all'Area 2 oltre che prevedendo un Incarico Funzionale di Base obbligatorio per tutto il personale appartenente all'Area 4 (ossia professionisti sanitari ed altro personale laureato)

b) nel contesto dell'A.O. Ordine Mauriziano l'obiettivo prioritario e urgente della contrattazione integrativa è stato quindi dall'inizio quello di attuare il nuovo meccanismo dei DEP per la progressione



economica orizzontale nonché di estendere l'attribuzione degli Incarichi Funzionali di natura professionale, sia nell'ambito dell'Area 4 sia dell'Area 3 e dell'Area 2

c) l'altro grande filone demandato dal CCNL alla contrattazione integrativa aziendale, relativo ai sistemi di performance organizzativa ed individuale, era invece stato già ben analizzato e strutturato nel precedente CCIA relativo al CCNL 2016-2018

d) ovviamente, lo sviluppo dei 2 punti individuati al punto b) risulta peraltro strettamente vincolato alle risorse economiche effettivamente disponibili: nella realtà del SSR del Piemonte questa valutazione non può purtroppo prescindere dalle tempistiche con cui la Regione riconosce, anno per anno, la possibilità di incrementare i fondi contrattuali in relazione all'aumento di personale rispetto ai livelli del 2018 ai sensi dell'art. 11 comma 1 del DL 35/2019 (cd "Decreto Calabria"); così ad esempio, alla data odierna non è ancora stata data alle ASR la formale autorizzazione a beneficiare del "Decreto Calabria" per cui i fondi contrattuali provvisori per il 2024 hanno importi ridotti in maniera significativa sia a quelli del 2023 che a quelli che saranno quantificati in via definitiva per il 2024. In sostanza quindi, in assenza di un riconoscimento strutturale e non provvisorio del "Decreto Calabria", la trattativa contrattuale può contare dal punto di vista economico delle sole risorse certe e definite disponibili all'interno del fondo contrattuale per "Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" (FIPI) di cui all'art. 102 del CCNL, senza al momento potere di fatto disporre della possibilità di eventuali trasferimenti di risorse dal fondo contrattuale di cui all'art. 103 del CCNL (fondo "Premialità e condizioni di lavoro" – FPCL -); inoltre, in questa situazione la stessa tornata di trattativa integrativa non ha potuto investire nessuno degli istituti contrattuali di carattere economico che fanno riferimento al citato FPCL

In questo contesto di carattere generale si è quindi innestata (in data 12 settembre 2023) la costituzione del tavolo di contrattazione integrativa aziendale, rispetto al quale occorre sottolineare i seguenti aspetti:

- i soggetti sindacali non hanno presentato alcuna piattaforma contrattuale, per cui l'Amministrazione ha presentato una propria proposta limitata ai due argomenti sopra specificati (DEP e Incarichi Funzionali)
- su richiesta sindacale è stato aggiunto alle materie in discussione anche quella relativa all'orario di lavoro, rispetto al quale è stato parallelamente aperto uno specifico Tavolo di confronto tecnico
- l'Amministrazione nella presentazione della propria proposta ha evidenziato che l'importo complessivamente disponibile ai fini della contrattazione integrativa, nelle more del riconoscimento del "Decreto Calabria", ammontava per l'anno 2023 a circa 265.000 Euro di risorse certe e stabili nell'ambito del FIPI di cui all'art. 102 del CCNL
- l'Amministrazione ha pertanto presentato una proposta con calibrazione delle risorse disponibili suddivisa fra:

- ✓ prima applicazione dei DEP
- ✓ implementazione del sistema esistente degli Incarichi Funzionali, sostanzialmente sovrapponibile al precedente fatta salva una leggera rivalutazione dei valori annuali degli Incarichi e, soprattutto, la previsione di un certo numero di nuovi Incarichi Funzionali di natura professionale, anche per le Aree 2 e 3

Dal punto di vista prettamente procedurale, relativo alle modalità di applicazione pratica del nuovo sistema di progressione economica orizzontale, l'Amministrazione ha invece garantito l'implementazione di un sistema di assegnazione dei DEP che ne possa consentire l'erogazione ordinaria e sistematica a cadenza annuale, salvaguardando quindi uno dei principali *asset* del CCNL che ha definito la progressione economica orizzontale del personale come caratteristica ordinaria del rapporto di lavoro, naturalmente nel rispetto delle condizioni previste dallo stesso CCNL

- nel corso della prima serrata fase della trattativa (nel periodo settembre - ottobre 2023, durante il quale si sono parallelamente svolti anche i lavori di 2 Tavoli di confronto tecnico sugli argomenti in discussione) sostanzialmente la parte sindacale ha richiesto un incremento delle risorse destinate



all'assegnazione dei DEP, in misura tale da poter coprire la percentuale del 50% dei beneficiari rispetto ai candidati teorici

- l'Amministrazione nel corso della discussione ha sostanzialmente accolto le richieste sindacali, pur nel rispetto delle disponibilità economiche complessive, aumentando la quota di risorse destinate nel 2023 all'assegnazione dei DEP e riservandosi di arrivare gradualmente all'applicazione a regime del nuovo sistema degli Incarichi Funzionali, in modo da potere costantemente monitorare con attenzione le risorse effettivamente disponibili a tal fine; in questa fase della discussione l'Amministrazione ha insistito in maniera significativa sull'urgenza di chiudere in tempi rapidi la trattativa in modo da consentire al personale tecnico e amministrativo già titolare di Incarico Funzionale ma non in possesso dei nuovi requisiti soggettivi previsti a regime dal CCNL, di poter accedere alle procedure per il conferimento dei nuovi Incarichi entro il 31 dicembre 2023, data ultima entro la quale avrebbero avuto valore dei requisiti transitori

- nonostante lo sforzo dell'Amministrazione, peraltro in data 8 novembre 2023 è stata formalizzata l'interruzione delle trattative in quanto non è stata raggiunta la maggioranza della RSU per potere procedere alla sottoscrizione della Preintesa; l'esito negativo della prima fase della tornata di contrattazione integrativa è stato di fatto conseguenza dell'oggettivo pessimo stato delle relazioni interne ai soggetti sindacali aziendali, plasticamente rappresentato dal fatto che da aprile 2022 (data delle ultime elezioni RSU) a tutt'oggi non si è svolta nemmeno una riunione ufficiale della RSU aziendale

Questo stato di stallo è perdurato nel tempo nonostante che ad inizio febbraio 2024 i soggetti sindacali si fossero assunti l'impegno nei confronti dell'Amministrazione di presentare una proposta unitaria al fine di sbloccare la tornata contrattuale.

In tale contesto, l'Amministrazione a fine giugno 2024, con nota n. 10385 del 26.6, ha richiamato con fermezza i soggetti sindacali al rispetto degli impegni presi preannunciando che in caso di persistenza della situazione avrebbe provveduto comunque a dare applicazione provvisoria all'art. 2 ed all'art. 3 della ipotesi di Preintesa (riguardanti rispettivamente i Differenziali Economici di Progressività e gli Incarichi Funzionali) al fine di garantire la funzionalità dell'azione amministrativa, nelle more della prosecuzione delle trattative, ai sensi di quanto disposto dall'art. 10 comma 5 del CCNL.

Soltanto a seguito di questa decisa presa di posizione aziendale, sono maturate le condizioni affinché, in data 2 settembre 2024, i soggetti sindacali procedessero, ad ampia maggioranza, alla sottoscrizione della Preintesa oggetto della presente Relazione, e che sostanzialmente coincide con quella già rifiutata lo scorso 8 novembre

B – 2. Quadro di sintesi

In sintesi, si ribadisce che la tornata di contrattazione aziendale integrativa è stata condotta, in assenza di piattaforme sindacali, sulla base di una proposta dell'Amministrazione diretta a dare applicazione ai due istituti più importanti delineati dal CCNL (DEP e Incarichi Funzionali), oltre che alcuni aspetti di carattere normativo relativi all'orario di lavoro.

E' stato possibile escludere dal tema della contrattazione il tema della performance del personale in quanto nel precedente CCIA (risalente alla fine del 2019) era già stato dato un quadro innovativo e coerente con le disposizioni contrattuali di questo argomento, regolamentando in maniera coerente e sistematica la materia della performance organizzativa ed individuale, nonché delle correlate questioni correlate alle valutazioni delle prestazioni del personale.



Di seguito si riportano gli esiti finali del percorso negoziale:

- Modalità di utilizzo delle risorse economiche

DEP

Le uniche risorse “aggiuntive” stabili ai fini della contrattazione integrativa previste dal CCNL ed incidenti sui due istituti contrattuali oggetto del CCIA ammontano a 199.958 Euro (art. 102 c.5 del CCNL) destinati alla remunerazione degli Incarichi Funzionali, e di cui 91.440 Euro già utilizzati in applicazione automatica del CCNL; a queste sono da aggiungere le risorse stabili risultanti a residuo sul fondo FIPI dall’utilizzo di tutti gli istituti contrattuali di riferimento, per un totale complessivo di 265.591 Euro. Di tali risorse è stato concordato che il 98,5%, pari a 261.749 Euro, sia destinato a finanziare l’assegnazione dei DEP per l’anno 2024, corrispondente ad una percentuale di circa il 22% di beneficiari rispetto al numero di tutti i candidati ammissibili alla selezione

Incarichi Funzionali

Il costo complessivo del sistema degli Incarichi Funzionali è aumentato automaticamente in maniera significativa a seguito dell’entrata in vigore del CCNL, sia per l’aumento dei valori minimi del valore delle indennità di funzione (passato, per l’Area 4, a 4.000 Euro annui dai precedenti 1.678 Euro) sia, soprattutto, per l’introduzione dell’Incarico Funzionale di base per tutto il personale appartenente all’Area 4, dal valore annuo di 1.000 Euro (peraltro la parte maggioritaria del valore dell’indennità dell’incarico funzionale di base è stato finanziato attraverso la riconversione delle risorse già destinate a finanziare la vecchia Indennità di Qualificazione Professionale, dal valore annuale di 930 Euro).

Il totale annuo di questi costi aggiuntivi (peraltro non oggetto di contrattazione integrativa, in quanto previsti automaticamente dal CCNL) è stato pari a 91.440 Euro.

A regime, invece, il costo aggiuntivo per l’applicazione integrale del nuovo sistema degli Incarichi Funzionali è pari a 134.450 Euro, di cui 51.950 Euro di aumento del valore dell’indennità di funzione per i n. 69 Incarichi Funzionali già esistenti e 82.500 Euro di finanziamento dell’intera indennità di funzione dei n. 33 nuovi Incarichi Funzionali di carattere professionale, di Area 2 – 3 – 4

Peraltro l’aumento effettivo per l’anno 2024 sarà nullo, in quanto le prime assegnazioni nell’ambito del nuovo sistema degli incarichi Funzionali (comunque limitate ai soli 5 Incarichi che sono stati temporaneamente azzerati dal 1° gennaio 2024) avranno decorrenza 1° gennaio 2025.

Analogamente la quota di costo aggiuntivo reale per l’anno 2025 sarà significativamente inferiore rispetto a quello a regime sopra indicato, visto che le procedure per le nuove assegnazioni saranno scaglionate nel corso dell’anno

- Risultati attesi

L’attuazione del CCIA 2019 – 2021 consentirà all’Azienda di dare respiro alle aspettative di carriera economica e professionale del personale, in maniera coerente rispetto alle indicazioni generali del CCNL..



In particolare, rispetto alla progressione economica orizzontale (ossia all'interno della stessa Area di inquadramento) del personale, anche i criteri generali concordati con la parte sindacale sono finalizzati a consentire la strutturazione di un sistema che possa essere applicato annualmente in maniera ordinaria in modo da consentire a quote limitate di personale di accedere con continuità e sistematicità all'istituto contrattuale in questione, mediante la regolare assegnazione dei DEP nei limiti consentiti dalle risorse economiche effettivamente disponibili a tal fine.

Relativamente agli Incarichi Funzionali, l'attuazione del CCIA consentirà invece una nuova implementazione del sistema, allargandone il conferimento, coerentemente con le indicazioni del CCNL, non solo ad ulteriori professionisti sanitari e non sanitari dell'Area 4 ma anche ad operatori delle Aree 2 e 3.

B – 3. Esame dell'articolato del CCIA

B – 1. Campo di applicazione

Art. 1: campo di applicazione e termini del Contratto

Il primo articolo contiene disposizioni generali in merito al campo di applicazione ed al periodo di vigenza del CCIA. In particolare, si tratta di articolo di carattere tecnico (relativamente a decorrenza, efficacia, prorogatio) che richiama disposizioni generali del CCNL, fatta salva la specifica relativa alla delimitazione degli argomenti oggetto di contrattazione integrativa

B – 2. Sviluppo professionale/1 - Progressione economica orizzontale:

Art. 2: differenziali economici di professionalità

L'articolo 2 affronta il tema della progressione economica orizzontale secondo le nuove coordinate delineate dal CCNL. In sostanza la disciplina del CCIA verte su tre punti:

- la regolamentazione dei criteri generali e procedurali ai fini dell'assegnazione dei DEP, contenuta in uno specifico documento allegato al CCIA
- l'individuazione della quota di risorse stabili destinate all'assegnazione dei DEP per l'anno 2024 (261.749 Euro)
- l'impegno delle parti a garantire anche per gli anni seguenti ad una quota fissa di personale, seppur limitata, di potere accedere al beneficio contrattuale in questione, utilizzando a tal fine gli strumenti offerti dal CCIA (a partire da una razionalizzazione dell'utilizzo del lavoro straordinario), a condizione che le risorse stabili disponibili annualmente siano effettivamente presenti ed utilizzabili

B – 3. Sviluppo professionale/2 - Sistema degli Incarichi Funzionali

Art. 3: Incarichi di funzione

L'articolo 3 affronta il tema degli Incarichi Funzionali in applicazione delle nuove disposizioni sancite in materia dal CCNL. Anche in questo caso le disposizioni del CCIA possono essere sintetizzate in tre punti:



- la regolamentazione dei criteri generali e procedurali ai fini del conferimento, della conferma e della revoca degli Incarichi Funzionali, contenuta in uno specifico documento allegato al CCIA (si tratta peraltro di una regolamentazione che ricalca ampiamente quelle già vigenti)
- l'individuazione della quota di risorse stabili destinate, a regime, all'assegnazione degli Incarichi Funzionali (1.388.100 Euro annui, comprensivi del valore degli incarichi di base in misura pari a 897.000 Euro)
- l'impegno delle parti a verificare annualmente la disponibilità di eventuali nuove risorse al fine di implementare ulteriormente il sistema degli Incarichi Funzionali

B – 4. Orario di lavoro

Art. 4: orario di lavoro

L'art. 4 richiama genericamente il principio generale di gestione dell'orario di lavoro del personale rimandando ad uno specifico aggiornamento del vigente Regolamento aziendale in materia la eventuale revisione delle disposizioni operative di dettaglio.

In realtà l'argomento è già stato oggetto di uno specifico Tavolo tecnico durante la sessione negoziale, ma la parte sindacale, in chiusura di accordo, ha richiesto un ulteriore approfondimento sempre di carattere tecnico sul punto.

B – 5. Norme finali

Art. 5: norma finale

L'art. 5 chiude l'articolato del CCIA stabilendo l'applicabilità diretta delle disposizioni del CCNL per tutte le materie non direttamente regolate dal CCIA; è sancita altresì l'abrogazione delle disposizioni di precedenti accordi aziendali incompatibili con quelle contenute nell'ambito del CCIA 2019 - 2021.

Torino 6 settembre 2024

IL DIRETTORE S.C. GORU

(Dott. Alberto Casella)

firmato in originale

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(Dott. Diego Poggio)

firmato in originale

AC