

**RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA IN MERITO ALLA PREINTESA RELATIVA AL  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE (CCIA) 2006 – 2009 DELL'AREA DEL  
PERSONALE COMPARTO DELL'A.O. ORDINE MAURIZIANO DI TORINO, SOTTOSCRITTO IN  
DATA 17 APRILE 2009**

A) CONSIDERAZIONI GENERALI

In data 17 aprile 2009, l'A.O. Ordine Mauriziano di Torino e i soggetti sindacali legittimati hanno concluso l'iter della sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale (Ccia) del personale non dirigente per il quadriennio 2006 – 2009.

L'accordo sottoscritto dà attuazione – per quanto concerne la parte procedurale - all'art. 4 del Ccnl stipulato il 19 aprile 2004 con validità per il quadriennio 2002 – 2005; dal punto di vista sostanziale invece il riferimento è costituito dal Ccnl stipulato il 10 aprile 2008 con validità per il successivo quadriennio 2006 – 2009. Sono mancate comunque indicazioni di carattere generale da parte della Regione Piemonte in quanto ad eventuali indirizzi da seguire prioritariamente nell'applicazione dei vari istituti contrattuali. Peraltro a livello regionale ha rilevanza, relativamente alla quantificazione delle risorse economiche disponibili per la contrattazione, l'accordo raggiunto in data 7 novembre 2006 (recepito con DGR 38-4930 del 18/12/06) in merito alle "risorse regionali aggiuntive" per il biennio economico contrattuale 2004 – 2005 (sono invece in fase preparatoria le trattative per definire le risorse aggiuntive regionali per il biennio 2006 – 2007, che fanno riferimento al citato Ccnl 10/4/2008).

Ciò premesso, si tratta del **primo contratto integrativo di questa azienda ospedaliera**, costituita nel febbraio 2005.

In realtà la discussione sindacale per definire il Ccia è iniziata all'indomani della costituzione dell'azienda, per cui già a gennaio 2006 le parti avevano raggiunto un accordo informale su parte del testo dell'articolato ma non concordando su alcuni punti essenziali concernenti, ad esempio, l'erogazione delle fasce retributive e la regolamentazione dei sistemi di incentivazione.

Peraltro le successive vicende gestionali, che hanno visto tra l'altro l'avvicendamento della Direzione aziendale, hanno comportato l'adozione di una scelta metodologica diversa in ordine alla conduzione delle relazioni sindacali privilegiando la chiusura di singoli accordi riguardanti singoli istituti contrattuali, a seconda delle urgenze che andavano affrontate, visto che nel corso del 2006 l'Amministrazione ha dovuto prendere atto che non sussistevano le condizioni per definire l'accordo relativo al Ccia.

Soltanto una volta definiti gli argomenti più rilevanti, anche dal punto di vista economico (si veda ad esempio l'accordo stralcio concluso nell'aprile 2007, del quale peraltro il Collegio Sindacale è stato debitamente informato con specifica relazione del 16 maggio 2007), si sono realizzate le condizioni per poter procedere alla stipulazione della preintesa riferita al vero e proprio contratto integrativo aziendale, costituito di fatto dall'ossatura già discussa tra il 2005 ed il 2006 sulla quale sono stati inseriti e coordinati gli accordi – stralcio raggiunti nel periodo successivo.

In tale contesto, possono sinteticamente riepilogarsi così come segue le principali caratteristiche ed indirizzi proprie di questa tornata di contrattazione integrativa:

1. Il Ccia riguarda il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 e gli effetti di tale accordo decorrono in via generale dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso;
2. Il Ccia rispetta le vigenti prescrizioni legislative e contrattuali per le quali (art. 4 comma 6 ccnl 7/4/99) *"i contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite dal presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate"*;
3. Tenuto conto degli spazi regolativi riservati alle diverse fonti (legge, regolamenti, contratto nazionale, etc.) e al potere datoriale (art. 5 comma 2 del D. Lgs n. 165/2001), l'azienda ha inteso porre particolare attenzione al tentativo di ottemperare alla contrattazione integrativa aziendale non soltanto come ad un mero adempimento "burocratico amministrativo" ma anche come ad uno strumento gestionale che non può prescindere dalla valutazione della situazione della realtà aziendale. In base a tali premesse, in particolare nell'ambito del CCIA risultano affrontate e definite le seguenti tematiche:
  - a) è stato definito un sistema stabile e sistematico che prevede le modalità di applicazione della cosiddetta **progressione orizzontale del personale**; in questo contesto è stata valorizzata in ambito aziendale anche la valutazione individuale del personale come fattore concorrente all'espletamento della selezione necessaria ove le risorse annualmente disponibili non risultino sufficienti per l'attribuzione delle fasce retributive alla totalità degli aspiranti;
  - b) come previsto dal Ccnl, è stata data attuazione pratica all'incentivazione del percorso di valorizzazione e riqualificazione professionale dei dipendenti del SSN per il rilancio della qualità dei servizi e delle prestazioni all'utenza avviato, in particolare, con il precedente biennio, attraverso la previsione e finalizzazione delle relative risorse alla creazione, da una parte, dei nuovi profili di Infermiere Generico esperto e Operatore Tecnico Professionale esperto, e, dall'altra, all'istituzione del profilo di OSS; inoltre, nello stesso ambito, sono state definite le risorse utilizzabili per le altre **progressioni verticali** coinvolgenti il restante personale dei ruoli tecnico ed amministrativo
  - c) sul versante della valorizzazione delle professionalità presenti in azienda per il rilancio della qualità dei servizi e delle prestazioni all'utenza, unitamente all'esigenza di presidiare adeguatamente alcuni settori strategici aziendali, per la prima volta si è data applicazione all'istituto delle **posizioni organizzative**; in particolare è stato concordato il finanziamento dai fondi contrattuali di 28 posizioni organizzative, delle quali circa il 60 per cento è destinato alle professionalità sanitarie (le posizioni sono state successivamente individuate nel dettaglio dall'Amministrazione con deliberazioni n. 320 del 20 aprile 2007, n. 743 del 31 ottobre 2007, n. 1018 del 24 dicembre 2008)
  - d) sul versante dei **sistemi d'incentivazione**, i vigenti meccanismi già in atto ed improntati al sistema di obiettivi aziendali annuali, sono stati meglio delineati e precisati, da un lato mediante specificazione dei meccanismi operativi legati alla valorizzazione della retribuzione di risultato soltanto in base al reale raggiungimento degli obiettivi prefissati, dall'altro all'erogazione delle quote d'incentivazione sempre più legate all'effettivo apporto individuale alla realizzazione dei medesimi obiettivi (ad esempio relativamente alla valutazione individuale annuale ai fini dell'erogazione del conguaglio incentivi);
  - e) infine sono stati affrontati altri importanti istituti normativi (primi fra tutti orario di lavoro e part time) nell'ambito dei quali si è realizzato un adeguato contemperamento fra tutela e valorizzazione delle esigenze professionali e personali dei dipendenti con le esigenze di funzionalità dei servizi aziendali (si veda ad esempio la quantificazione delle percentuali massime di concedibilità del rapporto a tempo parziale o il rafforzamento del concetto di preventiva autorizzazione del lavoro straordinario).

Nel dettaglio comunque il testo del Ccia è articolato in **33 articoli**. Sono presenti inoltre due serie di allegati (vedi artt. 29 e 30) in merito alle schede di valutazione individuale da utilizzare ai fini dell'attribuzione delle fasce retributive e dell'erogazione del saldo incentivi.

## B) RISORSE ECONOMICHE

Per quanto riguarda le risorse economiche coinvolte dal Ccia, si sottolinea preliminarmente che tali risorse sono soltanto quelle stabilite e previste dal Ccnl 10/4/2008 nonché dall'accordo regionale del 7 novembre 2006: in altre parole non sono state impegnate e/o utilizzate risorse aziendali al di fuori dei limiti legislativi e contrattuali.

Per favorire il riscontro di tale situazione, si riporta l'articolazione delle risorse disponibili ed il loro effettivo utilizzo negli accordi in esame. A questo proposito si ricorda che i fondi contrattuali sono stati da ultimo quantificati con specifici atti deliberativi n. 212 (determinazione definitiva 2008) e n. 215 (determinazione provvisoria 2009) del 13 marzo 2009, già trasmessi a codesto Collegio Sindacale. Naturalmente si tratta di risorse che potrebbero essere anche integrate con i prossimi contratti nazionali di lavoro a valere per il biennio economico 2008 – 2009.

### PUNTO 1) Quantificazione dei fondi contrattuali e distinzione fra risorse stabili e risorse variabili.

- La prima tabella riporta gli importi complessivi dei fondi contrattuali, così come deliberati al netto degli oneri sociali, relativo al biennio 2008 – 2009 (si ricorda che l'importo dei fondi relativi al 2009 è da considerarsi ancora provvisorio). Gli unici importi che non trovano riscontro nelle delibere di determinazione dei fondi aziendali sono costituiti dalle risorse destinate al finanziamento delle progressioni verticali (che nella parte non corrispondente alla cosiddetta "gestione stralcio" risultano a carico del bilancio aziendale, ai sensi dell'art. 12 del Ccnl 20/9/2001 per il biennio 2000 – 2001 e dell'art. 19 del ccnl 19/4/2004) e quelle che in contrattazione aziendale sono stati "stornati" dal 2008 al 2009 (pari a 94.000 Euro, come da accordo decentrato del 2/4/2009).

Infine, per maggior completezza, si chiarisce che per "risorse variabili" s'intendono quelle che non sono storicizzate dal Ccnl in quanto, ad esempio, si riferiscono a:

- ✓ rivalutazioni dei fondi con oneri aziendali in funzione del *turn over* intervenuto nel corso degli anni rispetto ai dati di costituzione originaria dei fondi (sulla base delle indicazioni regionali, per il personale del comparto sono peraltro computati i soli oneri aziendali realizzatisi da un anno all'altro)
- ✓ eventuali risorse "una tantum", ossia previste dai Ccnl sopravvenuti con riferimento ad anni precedenti con contabilità già chiuse e quindi non più erogabili nell'anno di competenza (ad esempio la rivalutazione per il 2007 delle risorse per la contrattazione integrativa stabilita dall'art. 11 comma 1 del Ccnl 10/4/2008)
- ✓ risorse da confermare periodicamente, come ad esempio le risorse aggiuntive regionali del personale del comparto.
- ✓ incrementi effettuati nel passato dall'Ente ex Ordine Mauriziano per finanziare alcuni "progetti obiettivo" senza peraltro un'esatta corrispondenza a precise disposizioni contrattuali (ad esempio per il cosiddetto "progetto Over", oggi ricondotto al "Progetto Aziendale Tempi di Attesa"): già dal 2006 questa tipologia di risorse non è stata più inserita nei fondi in quanto senza riscontri contrattuali

In ogni caso l'esatta quantificazione (e le relative modalità di computo) delle risorse variabili risulta nel dettaglio dalle citate deliberazioni di costituzione dei fondi contrattuali.

FONDO CONTRATTUALE	ANNO	IMPORTO TOTALE DELIBERATO	DI CUI RISORSE STABILI	DI CUI RISORSE VARIABILI
Produttività collettiva (art. 30 ccnl 19/4/2004, art. 9 ccnl 10/4/2008)	2008	5.637.064 Euro	4.978.144 Euro	658.920 Euro
	2009	5.615.936 Euro	4.978.143 Euro	637.793 Euro
Fasce retributive (art. 31 ccnl 19/4/2004, art. 10 ccnl 10/4/2008) (importo SENZA Gestione Stralcio)	2008	4.987.409 Euro	3.967.599 Euro	1.019.810 Euro
	2009	4.979.405 Euro	3.959.595 Euro	1.019.810 Euro
Disagio e straordinario (art. 29 ccnl 19/4/2004, art. 8 ccnl 10/4/2008)	2008	3.261.014 Euro	3.108.668 Euro	152.346 Euro
	2009	3.261.014 Euro	3.108.668 Euro	152.346 Euro
Storno residui da fondi contrattuali	2008	36.572 Euro	-----	36.572 Euro
	2009	94.000 Euro	-----	94.000 Euro
<b>Importi totali 2008-2009</b>		<b>27.872.414 E.</b>	<b>24.100.817 E.</b>	<b>3.771.597 E.</b>

PUNTO 2) Utilizzo delle risorse disponibili per i diversi istituti contrattuali.

La seconda tabella riporta invece, a riscontro degli esiti della tornata di contrattazione aziendale, l'effettiva destinazione degli importi risultanti dal precedente prospetto per ognuno degli istituti contrattuali di riferimento, rispettando sempre l'articolazione del biennio 2008 – 2009 e la distinzione fra risorse stabili e risorse variabili.

In altre parole, quindi, da questa tabella risultano le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le diverse finalità disciplinate dagli accordi decentrati, con la quantificazione della somma massima destinata ad ogni finalità (o istituto) e dando atto del rispetto della somma complessiva utilizzabile in sede decentrata. In particolare emerge come il finanziamento di istituti stabili, come le progressioni orizzontali per il personale del comparto, sia contenuto entro i limiti delle risorse decentrate stabili o comunque avvenga sulla base delle precise indicazioni formulate dal Ccnl e/o dalla Regione Piemonte (nel caso delle citate progressioni orizzontali, sia il Ccnl – art. 33 comma 1 Ccnl 19/4/2004 – che la Regione - DGR 348 – 4930 del 18/12/2006- precisano infatti che "è facoltà di ogni singola azienda, previa contrattazione decentrata, ripartire tali risorse ai fondi degli artt. 30 o 31 del Ccnl 19/4/2004").

ISTITUTO CONTRATTUALE	ANNO	IMPORTO FINALIZZATO IN CONTRATTAZIONE DECENTRATA (vedi fondi contrattuali)	DI CUI RISORSE STABILI	DI CUI RISORSE VARIABILI	SPESA REALE (al 31/12/08 o 31/3/09) (cassa)	SPESA PREVISTA (competenza stimata al 31/12/09)
Disagio e straordinario	2008	3.261.014 E.	3.108.668 E.	152.346 E.	3.009.752 E.	-----
	2009	3.261.014 E.	3.108.668 E.	152.346 E.	238.986 E.	2.867.850 E.
Istituti vari (art. 31 ccnl 19/4/2004, art. 10 ccnl 10/4/2008)	2008	4.841.304 E.	3.909.104 E.	932.200 E.	4.477.093 E.	-----
	2009	4.617.378 E.	3.720.178 E.	897.200 E.	1.031.399 E.	4.469.977 E.
Progressione orizzontale (nuove fasce)	2008	58.495 E.	58.495 E.	-----	58.495 E.	-----
	2009	239.417 E.	239.417 E.	-----	----- (*)	239.417 E.
Posizioni organizzative	2008	87.610 E.	-----	87.610 E.	75.409 E.	-----
	2009	122.610 E.	-----	122.610 E.	27.045 E.	117.198 E.
Produttività collettiva (con storno residui)	2008	5.673.636 E.	4.933.181 E.	1.703.127 E.	5.606.531 E.	-----
	2009	5.709.936 E.	4.933.181 E.	989.839 E.	893.660 E.	5.361.963 E.
<b>Importo totale</b>		<b>27.872.414</b>	<b>24.010.892 E</b>	<b>5.037.278 E</b>	<b>15.418.370</b>	<b>13.056.405</b>

(\*) erogazione fasce decorrenti dal 1/1/2009 con le competenze stipendiali di aprile 2009

A commento definitivo delle due tabelle appena riportate, si ribadisce che gli istituti contrattuali di carattere fisso e ricorrente (ad esempio fasce retributive) trovano finanziamento nelle disponibilità economiche stabili, con le precisazioni già svolte a proposito delle risorse regionali aggiuntive; le risorse variabili sono invece utilizzate per finanziare (a residuo od in corso d'anno) parte dei benefici che non sono attribuiti in maniera stabile al personale (ad esempio produttività collettiva).

D'altro lato si rileva anche che i costi previsti al 31 dicembre 2009 non risultano mai superiori all'importo complessivo delle risorse finalizzate negli accordi decentrati, evidenziando in tal modo che le previsioni di gestione degli istituti contrattuali effettuate in tali accordi si rivelano effettivamente conformi alle tendenze di spesa evidenziate dal monitoraggio periodico.

Si sottolinea ancora che:

- il costo effettivo aziendale (comunque non finanziato dai fondi contrattuali) per le progressioni verticali risulta significativamente contenuto a fronte del meccanismo previsto dal Ccnl del 19/4/2004 che ne prevede il parziale autofinanziamento mediante le fasce retributive già attribuite al personale beneficiario dei passaggi (cosiddetta gestione stralcio); precisamente, rispetto alle selezioni svoltesi fino al 31 dicembre 2008, il costo aziendale 2008 è pari a 177.307 Euro (relativi a 212 passaggi, ai quali corrispondono ulteriori 107.257 Euro di gestione stralcio) mentre il costo aziendale 2009 è stimabile in 178.945 Euro (relativi a 209 passaggi, ai quali corrispondono ulteriori 98.943 Euro di gestione stralcio)
- alcune previsioni di voci di spesa al 31 dicembre 2009 risultano inferiori rispetto agli stanziamenti previsti in contrattazione decentrata visti i tempi tecnici dell'attivazione dei relativi istituti (ad esempio progressioni verticali) o la tempistica di attuazione degli accordi (ad esempio posizioni organizzative).

PUNTO 3) Vincoli legislativi di carattere economico in materia di contrattazione integrativa.

Infine l'ultima notazione riguarda l'applicazione del combinato disposto degli artt. 1 comma 189 della legge 23/12/2005 n. 266, 67 comma 5 D.L. 112/2008 convertito con legge 133/2008 e dell'art. 1 comma 565 della legge 296/2006.

Preliminarmente risulta da verificare la questione interpretativa dell'esatta portata da dare alle norme citate relativamente agli Enti del Ssn. Infatti l'art. 1 comma 565 della L. 296/2006 prevede per il Ssn un non meglio precisato "riferimento" all'art. 1 c. 189 L. 266/2005, che a sua volta stabiliva direttamente per le amministrazioni pubbliche centrali l'obbligo di non eccedere l'importo complessivo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa rispetto a quelli certificati dall'organo di controllo interno per il 2004, seppure fatti salvi gli incrementi degli importi fissi previsti dai contratti collettivi nazionali, che non risultino già confluiti nei fondi dell'anno 2004; oggi però, a decorrere da giugno 2008 per effetto del D.L. 112, la disposizione è stata modificata introducendo un obbligo di riduzione dei fondi del 10 per cento rispetto ai livelli 2004.

Comunque fino ad oggi da parte della Regione Piemonte non è intervenuta alcuna disposizione attuativa delle norme legislative nazionali sopra richiamate. In particolare non è stata data ancora applicazione all'art. 79 comma 1 bis lett. b) del citato D.L. 112 nella parte in cui si riferisce all'impegno delle Regioni al ridimensionamento dei fondi della contrattazione integrativa di cui ai Ccnl del Ssn subordinatamente alla stipula di una specifica intesa fra lo Stato e le Regioni, a tutt'oggi non ancora intervenuta.

Ciò premesso è agevole rilevare come le disposizioni in questione non risultino di fatto applicabili nei confronti dell'A.O. Ordine Mauriziano di Torino, costituita soltanto dal febbraio 2005; inoltre, in ogni caso, nel 2004 e negli anni immediatamente precedenti per l'ex Ente Ordine Mauriziano non si riscontra comunque alcun provvedimento di costituzione dei fondi contrattuali e quindi, conseguentemente, alcuna "certificazione" da parte dell'allora Collegio dei Revisori.

Peraltro dal punto di vista sostanziale l'andamento dei fondi contrattuali dell'A.O. Ordine Mauriziano di Torino è tale da soddisfare, di fatto, ogni esigenza espressa dal legislatore in merito al "*rendere coerente la consistenza dei fondi stessi con gli obiettivi di riduzione della spesa complessiva di personale e di rideterminazione della consistenza organica*" (art. 1 comma 565 punto 4 L. 296/2006).

A riprova del succitato andamento, di seguito si riporta il prospetto riepilogativo dei fondi contrattuali, contenente anche gli importi delle risorse attualmente finalizzate al Progetto Aziendale Tempi di Attesa (vedi precedente punto 1).

In particolare è indicato, a titolo meramente indicativo, anche un importo "ufficioso" degli importi dei fondi contrattuali dell'ex Ente Ordine Mauriziano per l'anno 2004, in modo da poter disporre di un generico elemento di raffronto per i dati relativi agli anni successivi.

A	B	C	D	E	F	
anno	Totale complessivo fondi (Euro)	Rivalutazione fondi da Ccnl post 2004 (Euro)	Totale fondi netto (Euro) (B - C)	Risorse "ex Over"/ Progetto Tempi di Attesa (Euro)	Totale netto risorse economiche (Euro) (D + E)	Note
2004 (dato ufficioso)	13.364.111	0	13.364.111	493.661	13.857.772	
2005	13.287.446	9.534	13.277.912	493.661	13.771.573	RIA cessati (art. 31 c.2 ccnl 19/4/2004)
2006	13.820.647	417.960	13.402.687	287.430	13.690.117	Artt. 5 c.2 e 6 c. 1 ccnl 5/6/2006
2007	14.010.428	457.588	13.552.840	264.281	13.817.121	
2008	13.922.060	704.708	13.217.982	143.715	13.361.697	Artt. 11 c.1 e 10 c. 2 ccnl 10/4/2008

Per quanto concerne infine l'art. 73 comma 2 lett. c) del D.L. 112/2008 (risparmi part time non più considerabili dal giugno 2008), si evidenzia, come da deliberazioni di costituzione dei fondi contrattuali, che dal 2006, stante la peculiare situazione di questa azienda ospedaliera, non è mai stata presa in considerazione questa fonte di finanziamento del fondo per la produttività collettiva, per cui da tale anno sotto questo profilo non si pone alcuna problematica di "riduzione" del fondo medesimo.

Si resta comunque a disposizione per qualsivoglia ulteriore chiarimento.

Torino 28 aprile 2008

IL DIRETTORE OSRU  
(Dott. Alberto Casella)  
*- firmato in originale -*

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
(Dott. Silvano Pascale)  
*- firmato in originale -*