

# La Contrattazione Aziendale

Indicazioni utili alla redazione di una piattaforma ed alla contrattazione integrativa decentrata

Pierluigi Ugolini  
Segreteria Nazionale SIVeMP

# Servizi pubblici ed essenziali e diritto di sciopero

- ◆ Riferimenti normativi :
  - Per l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero si fa riferimento alla legge 146 del 1990, come modificata dagli articoli 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83, ed a quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area della dirigenza medica e veterinaria del 26 settembre 2001.

# Servizi pubblici ed essenziali e diritto di sciopero

- ◆ In caso di sciopero le strutture organizzative di sanità pubblica veterinaria, nel rispetto della normativa vigente in materia, devono assicurare almeno l'espletamento delle emergenze di cui al citato accordo 26/09/01.
- ◆ L'espletamento delle suddette emergenze verrà assicurato da un contingente di dirigenti veterinari esonerati dallo sciopero che non deve essere comunque superiore a quello previsto ordinariamente in servizio di pronta disponibilità nei giorni festivi e nelle ore notturne dei giorni feriali.

# Fondi contrattuali

- ◆ E' necessario che l'Azienda dia conto della consistenza economica dei fondi di cui agli artt. 9 CCNL 6/5/2010 (posizione), 10 (disagio) e 11 (risultato).

# Fondi contrattuali

## Posizione

- ◆ Il fondo deve essere integralmente utilizzato.
- ◆ Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo sono temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

# Fondi contrattuali

## Posizione

- ◆ Dal 1 febbraio 2001 il fondo è, altresì, integrato con una quota delle risorse derivanti dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio.

# Fondi contrattuali

## Posizione

- ◆ Deve essere altresì:
  - integrato, a decorrere dal 1/1/02 e dal 1/1/03, delle somme previste dagli artt. 37 comma 5 e 38 comma 5, dagli artt. 39 comma 5 e 40 comma 5, dagli artt. 46 comma 5 e 47 comma 5
  - decurtato, a decorrere dal 31/12/03, delle somme di cui agli artt. 42 e 43 e dall' art. 54 comma 5 CCNL 03/11/05.

# Fondi contrattuali

## Posizione

- ◆ Deve essere infine:
  - Integrato degli incrementi di cui agli artt. 5 e 6, commi 8 e dell' art. 10, comma 4, del CCNL 05/07/06.
- ◆ Deve inoltre essere previsto l'accREDITAMENTO al fondo delle somme che si rendessero disponibili, con decorrenza 1/1/05, per effetto dell'applicazione dell' art. 12 commi 2 e 3 (**passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo** ).



# Fondi contrattuali

## Disagio

- ◆ La consistenza del fondo va indicata per quanto consolidato.

# Fondi contrattuali

## Risultato

- ◆ La consistenza del fondo va indicata per quanto consolidato  
Deve essere indicato distinto per la Dirigenza Medica e per la Dirigenza Veterinaria
- ◆ Eventuale incapienza del fondo dovrà trovare ristoro da parte delle Regioni, previo confronto di cui all' art. 5.

# Negoziazione annuale degli obiettivi e retribuzione di risultato

- ◆ A ciascuna equipe ed a ciascun componente della medesima saranno assegnati, in forma scritta e previa definizione di atti di indirizzo annuali e pluriennali di programmazione strategica aziendale, obiettivi coerenti con quelli aziendali.
- ◆ Tali obiettivi potranno essere assegnati solo previa esplicita e formale negoziazione dei medesimi.

# Negoziazione annuale degli obiettivi e retribuzione di risultato

In sede di contrattazione collettiva integrativa saranno fissati i criteri generali per:

- ◆ Definire la percentuale di risorse da destinare alla realizzazione degli obiettivi generali aziendali, affidati alle singole unità operative aziendali ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti

# Negoziazione annuale degli obiettivi e retribuzione di risultato

- ◆ Individuare le risorse da destinare alla remunerazione dei soggetti che vi partecipino;
- ◆ Fissare le modalità di attribuzione ai dirigenti, cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lettera b) c) d), CCNL 8/6/00 della retribuzione di risultato, secondo gli incarichi conferiti e gli obiettivi concordati;

# Negoziazione annuale degli obiettivi e retribuzione di risultato

- ◆ Definire tempi certi di erogazione della retribuzione predetta;

# Negoziazione annuale degli obiettivi e retribuzione di risultato

- ◆ Definire preventivamente gli effetti previsti dai sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti quale ricaduta sulla determinazione della retribuzione di risultato, soltanto a seguito dell'attuazione a regime del sistema di valutazione garantendo il rispetto del principio del contraddittorio in ogni fase di valutazione;
- ◆ Definire preventivamente se la precedente gestione dei fondi contrattuali di cui al CCNL 8/6/00 abbia portato ad eventuali risparmi, accertati a consuntivo, nella gestione dei fondi ex artt. 50 e 51 CCNL 8/6/00 per farli confluire (ai sensi dell'art. 52, comma 4, lett. c stesso CCNL) nel nuovo fondo per la retribuzione di risultato;

# Negoziazione annuale degli obiettivi e retribuzione di risultato

- ◆ Definire se le risorse teoricamente riservate al fondo art. 9 siano state utilizzate;
- ◆ Definire le modalità di trasferimento dei fondi, ove consentito, fermo restando che i risparmi annuali accertati a consuntivo sui fondi degli artt. 9 e 10 saranno trasferiti sul fondo art. 11 e ridistribuiti con le medesime modalità previste .



## Negoziazione annuale degli obiettivi e retribuzione di risultato

- ◆ Definire l'entità aggregata degli abbattimenti retributivi applicati ai dirigenti, su base annua, e derivante dall'esercizio dell'opzione per il regime di non esclusività.

# Negoziazione annuale degli obiettivi e retribuzione di risultato

- ◆ La distribuzione delle risorse di cui ai fondi predetti, previa loro singola determinazione attualizzata, nonché dei fondi regionali eventualmente assegnati, prevedendo, in ogni caso, la loro effettiva ed integrale destinazione, salva la riformulazione di ciascun fondo a partire dall'esercizio successivo;
- ◆ Lo spostamento di risorse tra i fondi predetti ed al loro interno in ragione della finalizzazione della spesa nonché la loro rideterminazione, all'esito degli eventuali processi di riorganizzazione conseguenti alla programmazione regionale.

## Negoziazione annuale degli obiettivi e retribuzione di risultato

- ◆ La fissazione dei criteri in argomento deve, in ogni caso, salvaguardare i seguenti principi:
- ◆ Se un trasferimento tra i fondi è possibile, esso deve essere effettuato con trasparenza previa preventiva negoziazione;

## Negoziazione annuale degli obiettivi e retribuzione di risultato

- ◆ Va considerato fisiologico il trasferimento, temporaneo e sempre contrattato, dei risparmi accertati a consuntivo relativamente ai fondi di cui agli artt. 9 e 10 sul fondo art. 11 per la retribuzione di risultato;

## Negoziazione annuale degli obiettivi e retribuzione di risultato

- ◆ La retribuzione di risultato deve essere correlata alla verifica e alla realizzazione dell'obiettivo collegato e deve essere garantita da valutazioni oggettive e competenti sul piano tecnico specialistico e da rigore scientifico negli standard di riferimento;

# Negoziazione annuale degli obiettivi e retribuzione di disagio

- ◆ Dovrà essere garantito l' utilizzo di quota-parte delle risorse destinate all'interno delle diverse voci di spesa del suddetto art. 10 per applicare tutti i disposti del CCNL, in particolare :
  - L' indennità di UPG ai dirigenti medici e veterinari che, ai sensi della vigente normativa, ne rivestano la qualifica.
  - L' integrazione tariffaria ACI per i medesimi dirigenti che mettano a disposizione dell' Azienda il proprio mezzo di trasporto per lo svolgimento delle attività di istituto.
  - Eventuali residui a consuntivo potranno essere utilizzati per incrementare il compenso forfettario del turno di 12 ore di pronta disponibilità al di sopra del valore minimo definito attualmente.

# Libera Professione d' Azienda

- ◆ Previo censimento delle carenze di organico e delle iniziative da assumere anche al fine di colmare, in pianta stabile, dette lacune, individuare le situazioni, le discipline ed i soggetti da cui, per soddisfare esigenze eccezionali e temporanee, l'Azienda possa acquisire prestazioni aggiuntive in forma di libera professione in proprio favore, previa contrattazione diretta con i componenti delle equipe interessate per la individuazione dei volumi e delle tariffe applicabili, nel rispetto delle previsioni di cui all'art 55 comma 2 CCNL 8/6/00 e degli art 14, comma 6 e 18 CCNL 3/11/05.

# Libera Professione d' Azienda

- ◆ Individuazione delle prestazioni aggiuntive e da rendere al di fuori dell' orario di lavoro contrattuale per cui, anche in ragione dell' assoggettamento delle medesime al pagamento da parte dell' utenza di riferimento (per es. prestazioni veterinarie notturne presso strutture di macellazione, mercati annonari ecc.) sia possibile attivare l' art. 55 comma 2 CCNL 08/06/2000. Si rammenta come il periodo notturno sia un periodo che comprenda almeno sette ore consecutive e comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque di mattina (D. Lvo n° 66 del 08/04/03 ).
- ◆ Individuazione delle discipline e dei soggetti che abbiano limitata possibilità di esercitare attività libero professionale ed ai quali possa essere attribuito il beneficio di cui al fondo per la perequazione (art. 57 comma 2 lett. i) CCNL 8/6/00) con le relative modalità di ripartizione dei proventi.



# Libera Professione d' Azienda

- ◆ Le tariffe libero professionali vanno concordate, su proposta del singolo dirigente medico-veterinario e dei componenti delle èquipe, anche interdisciplinari, coinvolte.
- ◆ Tutte le tipologie di attività libero professionale (di cui agli artt. 55, 56, 58 CCNL 8/6/00) devono essere compiutamente previste e disciplinate;

# Libera Professione d' Azienda

- ◆ Le tariffe delle prestazioni libero professionali devono coprire tutti i costi e vanno scomposte in tutte le loro componenti (costi dell'amministrazione e ammortamenti, costi del libero professionista, dell'èquipe, del personale di supporto), fermo restando il rimborso dei costi diretti ed indiretti sostenuti dall'amministrazione.
- ◆ Una ulteriore quota della tariffa (non inferiore, ai sensi dell'art. 57, comma 2 lett. i) CCNL 08/06/00, al 5% di tutti i proventi dell'attività libero professionale, al netto delle quote a favore dell'azienda) deve essere finalizzata ad alimentare il fondo aziendale di perequazione destinato a remunerare i dirigenti appartenenti alle discipline che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria ;

# Libera Professione d' Azienda

- ◆ Il censimento delle discipline deve essere effettuato in contraddittorio sindacale, e nelle medesime discipline è pacifico debbano essere compresi i Dirigenti Medici e Veterinari del Dipartimento di Prevenzione ;
- ◆ La distribuzione dei proventi delle attività libero professionali di équipe tra i singoli componenti della medesima deve avvenire su indicazione dell'équipe stessa ;
- ◆ L'onere dell'IRAP sui proventi da libera professione intramuraria non compete al dipendente, ma all'amministrazione di appartenenza;

# Libera Professione d' Azienda

- ◆ L'Azienda deve inoltre preventivamente fornire i seguenti ulteriori dati di conoscenza:
  - La reale entità economica del fondo per la perequazione previsto dall'art 57 CCNL 8/6/00 per ciascuno degli anni 2002, 2003, 2004 e 2005;
  - Le discipline ed i soggetti che hanno eventualmente beneficiato di tale fondo negli anni suddetti nonché i criteri utilizzati per la loro individuazione e l'entità economica pro capite attribuita.

# Altri istituti

- ◆ L' Azienda provvede ad :
  - Attivare il CUG, Comitato Unico di Garanzia che ricomprende le funzioni precedentemente assegnate al comitato delle pari opportunità ed al comitato paritetico per il Mobbing.

# Altri istituti

- ◆ Inserire nel piano aziendale sulla sicurezza del lavoro i rischi di natura fisica, chimica e biologica che interessano i dirigenti veterinari nello svolgimento del proprio lavoro dotando i medesimi dirigenti di idonei dispositivi individuali di protezione.
- ◆ Attuare, ove previsto, l'art. 43 legge 449/97 in materia di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misura di incentivazione della produttività, definendo in sede di contrattazione integrativa la quota di tali proventi che l'Azienda deve destinare agli incentivi del personale e le relative modalità applicative.

# Altri istituti

- ◆ L'Azienda inoltre deve far conoscere alle OO.SS. l'entità dei finanziamenti aziendali per l'aggiornamento medico (obbligatorio e facoltativo).
- ◆ Prima di ipotizzare l'esternalizzazione di attività o di aspetti organizzativi e gestionali, andranno esperiti tentativi di soluzione all'interno dell'azienda mediante l'adozione di meccanismi incentivanti a favore del personale in servizio.

# Altri istituti

- ◆ Contestualmente all'avvio della contrattazione aziendale, vanno altresì attivati a cura dell'Azienda incontri preventivi di informazione, consultazione e concertazione con le OO.SS. su tutti gli atti organizzativi di valenza generale per l'Azienda, anche di carattere finanziario e compreso l'atto aziendale di diritto privato, oltre che sull'articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze



# Il piano per le emergenze :

- ◆ L'articolazione dell'orario di lavoro e del piano per le emergenze dovrà essere improntato a criteri di flessibilità e variabilità, in rapporto alle esigenze di servizio e avuto riguardo alle seguenti priorità:
- ◆ Le emergenze non possono essere gestite esclusivamente con l'abituale ricorso all'utilizzo delle ore di lavoro straordinario;
- ◆ Il piano delle emergenze deve tenere conto di quanto previsto dall' art. 17, comma 3, del CCNL 03/11/2005 per quanto riguarda l' organizzazione del servizio di Pronta Disponibilità dei Dirigenti Veterinari ( disciplina di appartenenza).

# Il piano per le emergenze :

- ◆ Possono essere utilizzate le ore di lavoro straordinario per l'emergenza solamente nella misura prevista dall'apposito fondo, fatte salve tutte le specificità che con lo stesso debbano essere remunerate (Indennità UPG, integrazione tariffario ACI per la specificità dei Medici Veterinari) , oltre comunque in modo prioritario per l'istituto della pronta disponibilità, in modo che le stesse siano debitamente ed integralmente retribuite;
- ◆ Le esigenze ordinarie del servizio, nonché le emergenze, devono essere garantite attraverso l'individuazione di volumi prestazionali congrui e realistici, una attenta analisi dei carichi di lavoro ed un conseguente adeguamento della dotazione organica alle esigenze di servizio, nel rispetto puntuale delle ore riservate ( 4 o 3,5 ore/settimanali) alle attività non assistenziali dei dirigenti veterinari;

# Il piano per le emergenze :

- ◆ L'articolazione degli incarichi, delle posizioni organizzative e delle connesse responsabilità, non possono comportare "debiti orari" aggiuntivi rispetto alle 38 ore complessive di orario settimanale, comprensive delle ore riservate ad attività non assistenziali;
- ◆ L'eventuale "orario aggiuntivo", connesso alla realizzazione di obiettivi di risultato (e del conseguente beneficio retributivo), deve comportare per tutti coloro che accettino l'obiettivo ed l'impegno conseguente un premio economico di risultato collegato all' effettivo impegno orario richiesto, sulla base dei parametri stabiliti in applicazione dell' art. 5, comma g) CCNL 17/10/08.

# Il contratto individuale :

- ◆ Dovrà contenere, sulla falsariga di un fac-simile di documento elaborato di comune intesa con le OO.SS., tutte le specificazioni previste dalla vigente normativa contrattuale, specie in tema di voci retributive fondamentali ed accessorie, senza riportare disposizioni, discriminatorie o antisindacali.
- ◆ L' inserimento nel contratto collettivo integrativo aziendale di norme relative alle modalità di attribuzione ai dirigenti dell'indennità di risultato potrà avvenire solamente in seguito alla definizione dei criteri per la graduazione, l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali, materia oggetto di concertazione

# Considerazioni finali :

- ◆ Deve essere posto a disposizione della delegazione trattante il testo integrale del contratto assicurativo per la RC professionale in atto vigente presso l'Azienda, in tempo utile e prima dell'avvio della trattativa.
- ◆ Negli incontri tra Azienda ed OO.SS., specie quelli relativi alla contrattazione e alla concertazione, sarà redatto un verbale di ogni riunione che, al termine delle trattative, sarà sottoscritto dalle parti con la ratifica delle rispettive posizioni.

# Considerazioni finali :

- ◆ Il contratto collettivo integrativo sarà sottoscritto dalle parti contraenti, così come ogni tipo di accordo a livello aziendale.
- ◆ Al fine di facilitare il confronto a tutti i livelli delle relazioni sindacali comprendenti oltre alla contrattazione, la concertazione e la consultazione, l'Azienda informerà periodicamente e tempestivamente le OO.SS. mediche sugli atti organizzativi di interesse generale.
- ◆ L'Azienda è comunque tenuta ad applicare le materie contrattuali che non richiedono alcuna trattativa aziendale, ma unicamente una puntuale e tempestiva applicazione del dettato del CCNL vigente