



SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
REGIONE SICILIANA

VIA MAZZINI, 1
91100 TRAPANI

CODICE FISCALE P. IVA 02363280815

Settore Affari del Personale

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

A corredo della Ipotesi contrattuale sottoscritta il 13.07.2011, nelle more della pubblicazione da parte del Ministero dell'economia e delle finanze, di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica, degli "appositi schemi" di cui all'art. 40- comma 3-sexies del decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dall'art. 54 del decreto legislativo n. 150/09, – art. 54, l'Asp di Trapani accompagna la relazione tecnico-finanziaria con la presente relazione illustrativa, al fine di evidenziare, il significato, la ratio, gli effetti attesi da ogni disposizione contenuta nell'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale di cui in premessa, con riferimento al rispetto dei criteri di meritocrazia ed al perseguimento dell'obiettivo di una maggiore produttività, la garanzia del servizio pubblico, l'interesse specifico della collettività, di cui meglio al Piano Triennale della Performance adottato con deliberazione n. 929 del 02.03.2011.

La disciplina contenuta nella presente ipotesi di contratto con riferimento ai principali istituti giuridici in tema di gestione delle presenze ed assenze del personale, trae fondamento dall'esigenza di dettare un'unica disciplina in conseguenza dell'unificazione delle 2 cessate aziende (ASL 9 TP e A.O.S.A.Abate) operata dalla L.R. 5/2009 nonché dall'unificazione della procedura informatizzata della paghe e della rilevazione delle presenze.

Di seguito vengono commentati i singoli articoli dell'ipotesi di contratto.

Art. 1 "CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA, DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE". Ai fini di certezza dei rapporti giuridici, con tale disposizione si individuano i soggetti destinatari delle norme previste dall'ipotesi in argomento, nonché la data di entrata in vigore, decorrenze e relativi controlli.

Art. 2 "RELAZIONI SINDACALI". Nel rispetto della vigente normativa legislativa e regolamentare, è stata prevista una procedura celere e snella volta alla semplificazione dell'iter burocratico per l'accesso agli atti da parte dei dirigenti sindacali formalmente accreditati per la partecipazione alle trattative aziendali.

Art. 3. Stabilisce quale data di decorrenza dei diritti ed obblighi derivanti dalle disposizioni di cui al titolo II dell'accordo il 1.1.2011.

Art. 4 "DISCIPLINA ASSENZE". Sono state fissate nuove regole a far data dal 1° gennaio 2011 per la disciplina delle modalità di resa ed attestazione dell'orario di lavoro e i principali istituti giuridici attinenti la certificazione delle presenze e assenze dal servizio, in coerenza con la

normativa di riferimento. Ciò ha immediata refluenza sull'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro sia in termini di efficacia che di efficienza ed economicità dei relativi procedimenti sanitari ed amministrativi.

Art. 5 "DIRITTO ALLO STUDIO". Viene richiamata la normativa contrattuale e specificato l'ambito di applicazione di tale istituto. In considerazione delle avvertite esigenze di omogeneità tra le diverse articolazioni aziendali si chiarisce che il ricorso a tale istituto è limitato esclusivamente per le ore ovvero le giornate la cui assenza risulta attestata da apposita certificazione. Con tale disposizione si ottiene il riconoscimento non indiscriminato e l'effettivo controllo sul corretto utilizzo dell'istituto in argomento.

Art. 6 "CONCESSIONE BENEFICI LEGGE N. 104/92". Tale disposizione ribadisce l'esistente disciplina normativa e per finalità di uniformità aziendale, specifica la procedura di fruizione dei permessi di cui trattasi nonché l'estensione dell'ambito di applicazione della stessa per i dipendenti disabili in situazione di gravità in alternativa alle due ore di permesso giornaliero. La disciplina di dettaglio verrà dettata con successive disposizioni

ART. 7 "INDENNITÀ PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO (EX ART. 44 CCNL/95)". Tale disposizione individua la percentuale dei turni richiesta per il riconoscimento delle indennità ex art. 44 CCNL /95. Si chiarisce, inoltre, che la corresponsione di dette indennità al personale sanitario non stabile nelle UU.OO. indicate al comma 6 dell'art. 44 CCNL/95 è strettamente connessa al servizio effettivamente svolto. Con la suddetta articolazione l'Amministrazione conta di ottenere una migliore articolazione dei turni del personale sanitario sottesa ad un miglioramento dei servizi all'utenza.

ART. 8 "TURNI REPERIBILITÀ". Tale disposizione fissa apposita disciplina sulla fruizione del riposo compensativo da parte del dipendente che effettua un turno di pronta disponibilità in un giorno festivo ovvero a cavallo di due giornate.

ART. 9 "PRESENZA IN SERVIZIO, FLESSIBILITÀ E OSSERVANZA ORARIO DI LAVORO". Tale disposizione introduce una articolata disciplina dell'orario di lavoro, tenuto conto sia dell'organizzazione e delle esigenze aziendali che nondimeno anche delle necessità dei lavoratori. In particolare mediante l'istituto della c.d. "Flessibilità" dell'orario di lavoro, l'Azienda se da un lato viene incontro alle esigenze personali/familiari dei dipendenti, dall'altro rende la prestazione lavorativa, privata della caratteristica della rigidità, più flessibile, dunque più confacente, alle esigenze organizzative che presiedono l'erogazione delle prestazioni sanitarie, assistenziali e di supporto.

ART. 10 "RIPOSI GIORNALIERI", ART. 11 "RIPOSO SETTIMANALE", Art. 12 "FRUIZIONE FERIE".

I suddetti articoli richiamano il contenuto delle disposizioni di legge e contrattuali ivi citate e contribuiscono a rendere evidenti, per tutti gli operatori, i principi vigenti in tema di riposi giornalieri, settimanali e fruizione di ferie.



Art. 13 "SISTEMA PREMIANTE".

Preliminarmente si dà atto

- che solo a decorrere dall'anno 2011 risulta obbligatoria per gli Enti del S.S.N. l'applicazione del D. L.vo 150/09 con particolare riferimento alle disposizioni inerenti l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza, fatta eccezione per le previsioni di cui all'art. 11 dello stesso decreto, in materia di trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- che questa Amministrazione ha proceduto all'adozione del Piano Triennale della Performance, e all'indizione della procedura per la nomina dell'OIV, come da indicazione dell'Assessorato Regionale della Salute – direttiva prot. n. 9109 del 28 gennaio 2011 ;
- che in sede di contrattazione integrativa, nonostante l'entrata in vigore del D. Lgs 150/09, Titolo II e III, a decorrere dal 2011, si è inteso recepire i principi di meritocrazia, premialità e di maggiore produttività, anche in sede di predisposizione del regolamento aziendale relativo al sistema incentivazione anno 2010, parte integrante dello stesso contratto collettivo integrativo aziendale in argomento.

A conferma del rispetto dei criteri di meritocrazia, si rileva che nel verbale dell'incontro con le OO.SS. del 22.6.2011 si legge: "... I principi di cui al titolo II e III del D. Lgs. N. 150/09 dovranno essere recepiti, invece nel sistema premiante aziendale a decorrere dall'anno 2011. ...A breve anche nella nostra Azienda verrà nominato l'OIV in sostituzione dell'attuale Nucleo di Valutazione, che avrà tra l'altro il compito di verificare che tutto il sistema di valutazione della performance, ivi compreso il sistema incentivante, sia in linea con i principi del d. Lgs. N. 150/09. Pertanto, tutto quello che viene speso dal fondo di cui all'art. 8 CCNL dovrà essere in linea con il decreto Brunetta".

Art. 14 "PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE".

Verificata la sussistenza del fondo che remunera le fasce, è stata concordata l'attribuzione delle fasce a decorrere dal 1.1.2010 per tutti coloro in possesso dei requisiti e criteri ivi che tengono conto della finalizzazione della contrattazione integrativa a merito e produttività. Infatti tra i criteri vengono individuati l'esito della valutazione permanente nell'anno precedente a quello di riferimento, nonché l'assenza di procedimenti disciplinari con sanzioni superiori al rimprovero scritto irrogate nel biennio precedente a quello di riferimento.

Ciò è in linea oltre che con il D. Lgs. 150/2009 anche con il D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010 i cui effetti per detta materia hanno riflessi a decorrere dal 2011.

Art. 15 "INDENNITA' DI DISAGIO". Obiettivo precipuo della presente previsione è quello di remunerare le particolari condizioni di disagio cui sono soggetti i dipendenti non residenti che prestano attività lavorativa presso le isole minori. Tra l'altro si fa rilevare che detta indennità è già riconosciuta al personale dirigenziale e pertanto si pone, altresì, l'obiettivo di garantire parità di trattamento a tutto il personale dipendente dell'ASP in possesso dei requisiti richiesti. In analogia a quanto già previsto dal contratto collettivo integrativo in atto vigente per la Dirigenza, viene riconosciuta al personale del comparto, non destinatario di altre maggiorazioni diversamente motivate e di rimborso spese documentate, operante presso le isole minori ubicate nel territorio di pertinenza dell'ASP di Trapani ed ivi non residente, una indennità giornaliera al cui finanziamento si provvederà con le risorse di cui al fondo ex art. 8 CCNL 31/07/2009, produttività collettiva nel

rispetto dei vincoli di cui all'art. 45 comma 3 D. Lgs 165/2001 come innovato dall'art. 57 comma 1 lett. B) del D. Lgs 150/2009. Come già rilevato in ordine all'art. 13 tale istituto dovrà essere correttamente disciplinato nell'ambito del sistema incentivante anno 2011.

Art. 16 "INDENNITA' RISCOUOTITORI SPECIALI E CASSIERI". Al fine di remunerare il rischio collegato al maneggio di denaro e valori, con tale disposizione è stata dettata apposita disciplina per il riconoscimento dell'indennità di riscuotitore speciali e cassieri attraverso la previsione di 2 fasce di tariffe, da corrispondere per le giornate di effettiva presenza in servizio al cui finanziamento si provvede con le risorse di cui al fondo ex art. 8 CCNL 31/07/2009, produttività collettiva nel rispetto dei vincoli di cui all'art. 45 comma 3 D. Lgs 165/2001 come innovato dall'art. 57 comma 1 lett. B) del D. Lgs 150/2009. Come già rilevato in ordine all'art. 13 tale istituto dovrà essere correttamente disciplinato nell'ambito del sistema incentivante anno 2011.

Art. 17 "INDENNITA' TERAPIA INTENSIVA".

Al fine di remunerare il rischio collegato all'espletamento dell'attività presso le terapie intensive, sub intensive e malattie infettive, l'indennità di cui al comma 6 dell'art. 44 del CCNL/1995 prevista per il personale infermieristico, viene riconosciuta anche al restante personale sanitario ma esclusivamente ai giorni in cui abbiano prestato un intero turno lavorativo in detti servizi, al cui finanziamento, per tale personale, si provvede con le risorse di cui al fondo ex art. 7. Relativamente al personale del ruolo tecnico, si provvede, invece, con il fondo ex art. 8 del CCNL 31/07/2009, produttività collettiva nel rispetto dei vincoli di cui all'art. 45 comma 3 D. Lgs 165/2001 come innovato dall'art. 57 comma 1 lett. B) del D. Lgs 150/2009. Come rilevato in riferimento all'art. 13, tale istituto, per il personale del ruolo tecnico, dovrà trovare, pertanto, disciplina particolareggiata nell'ambito del sistema incentivante anno 2011.

Le indennità di cui ai precedenti artt. 15, 16 e 17, in quanto finalizzate a compensare specificamente determinate condizioni di lavoro (disagio e varie forme di rischio), avranno il sicuro effetto di favorire il reclutamento interno del personale da adibire ai compiti specifici ivi previsti.

Art. 18 "DISPOSIZIONI COMUNI AGLI ARTICOLI PRECEDENTI".

Tale disposizione ribadisce ulteriormente che tutte le indennità previste dall'ipotesi in parola al cui finanziamento si provvede con le risorse di cui al fondo ex art. 8 CCNL 31/07/2009, produttività collettiva ha luogo nel rispetto dei vincoli di cui all'art. 45 comma 3 D. Lgs 165/2001 come innovato dall'art. 57 comma 1 lett. B) del D. Lgs 150/2009 (Quest'ultimo a sua volta ribadisce che ogni trattamento accessorio deve derivare dalla remunerazione della performance individuale; dalla performance organizzativa, con riferimento all'amm.zione nel suo complesso ed alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione; dall'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.).

IL RESPONSABILE
SETTORE AFFARI DEL PERSONALE
(Dott. Danilo ~~Ilaro~~ Antonio Palazzolo)

11 3 LUG. 2011