

## **CONTRATTO INTEGRATIVO TRA L'AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI MODENA E LE OO.SS. E LA RSU AREA COMPARTO**

### **Premessa**

Le parti convengono, in occasione del rinnovo del CCIA, sull'opportunità di raccogliere in un Unico Testo tutta la regolamentazione esistenti e le disposizioni contrattuali richiamate anche nella piattaforma sindacale e soggette ai diversi livelli di relazione tra le parti, istituendo, a tal fine, tavoli istruttori .

Contestualmente, le parti si troveranno per la revisione e aggiornamento dell'accordo sui minimi essenziali in caso di sciopero e per la definizione di un protocollo sulle relazioni sindacali.

Le ulteriori materie da demandare ai tavoli istruttori al fine della conferma, revisione, o stesura del relativo regolamento, sono le seguenti:

1. Stabilizzazioni
2. Part time;
3. diritto allo studio;
4. regolamento accesso mensa;
5. regolamento libera professione;
6. regolamento per selezione coordinamenti sanitari;
7. orario di lavoro
8. formazione professionale
9. revisione riconoscimento indennità di turno in base alle norme contrattuali (art. 44 ccnl 1994-97) (ad es. indennità di subintensiva)

### **art. 1 Ambito di applicazione**

Il contratto integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, dell'area comparto, dipendente dell'azienda ospedaliero universitaria di Modena.

### **art. 2 Durata decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto integrativo**

Il presente contratto integrativo del CCNL 2002-2005 ha durata quadriennale (2006-2009). Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche in quanto legati a fattori organizzativi contingenti.

L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati con cadenza annuale. In ogni caso il presente accordo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto.

Il presente contratto decorre dalla data successiva a quella della sua sottoscrizione definitiva.

### **Art.3 Sistema di incentivazione**

La produttività va collegata ad obiettivi di miglioramento e deve essere fattore di adeguamento alla semplificazione, allo snellimento e alla attivazione e/o ampliamento dei servizi all'utenza.

Va valorizzato il collegamento, indicato nel ccnl, della produttività collettiva al raggiungimento degli obiettivi generali complessivamente concordati annualmente e in relazione alle risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate alle unità operative, al fine di poter correlare la programmazione con gli obiettivi e la verifica dei risultati. Lo scopo è l'attribuzione di riconoscimenti economici nei confronti di coloro che avranno realizzato il livello di prestazione o il risultato atteso che dovrà essere predefinito in sede di assegnazione degli obiettivi.

Per quanto riguarda i criteri di attribuzione, si conferma la quota parte da liquidare con acconti mensili e la quota legata al raggiungimento di obiettivi secondo i criteri previsti dall'accordo produttività vigente.

Le parti concordano:

1. di adeguare dal 1/01/07 la quota produttività del personale sanitario a quella prevista per la categoria di appartenenza (cat. D) (spesa quantificata in 481.379 euro)
2. di procedere dal 1/01/07 ad aumentare la quota di incentivo di tutto il personale con almeno due anni di anzianità (Fascia B), in misura percentuale, nelle varie categorie, da 1,5 a 2 euro (spesa quantificata in 72.666 euro)

La spesa complessiva viene imputata al fondo di pertinenza, utilizzando a tal fine anche il 50% della quota parte finalizzata all'incentivazione sub B (incentivazione individuale per progetti, definita del 20%) e integrando con risorse aziendali pari a 200.000 euro dal 1/01/07.

La parte restante della quota B sarà utilizzata anche per finanziare progetti particolari di valorizzazione della figura dell'OSS.

#### **art. 4 Il sistema di valutazione delle prestazioni**

Già dal 2004 è entrato in uso in azienda il sistema di valutazione del personale del comparto, fino ad oggi non collegato ad effetti di natura economica e di miglioramento professionale. Le parti confermano che dal 2008 per gli anni a seguire l'applicazione del sistema di valutazione deve corrispondere ai principi di seguito enunciati e che sarà utilizzato nel percorso di progressione orizzontale e verticale del personale.

- Il sistema di valutazione deve essere uno strumento di valorizzazione delle risorse umane;
- Gli elementi su cui si basa la valutazione devono essere conosciuti dai valutati ad inizio anno;
- Il processo di valutazione deve prevedere la fase di autovalutazione e di colloquio finale tra valutato e valutatore.
- Il sistema di valutazione deve avere ad oggetto le capacità e i comportamenti professionali e i risultati ottenuti, riconoscendo il merito e rinforzando, di conseguenza i comportamenti attesi;
- Esso deve costituire la base più oggettiva e razionale per dare vita ad un sistema di progressione ed incentivazione
- Lo strumento deve avere carattere di flessibilità rispetto alle esigenze organizzative aziendali, cioè potrà variare ed adeguarsi in riferimento alle capacità professionali ed ai risultati che l'Azienda riterrà più significativi per le proprie finalità. Le stesse capacità individuate oggi come oggetto di valutazione, potranno infatti cambiare nel tempo e così la loro pesatura.
- Lo strumento deve rendere espliciti i fattori di valutazione: tradurre le "capacità" in termini di comportamenti professionali osservabili e gli "obiettivi" in termini di risultati attesi ed indicatori di risultato; entrambi i fattori devono essere chiari e univoci sia per chi valuta sia per chi è valutato.
- Per assicurare un'uniforme applicazione degli strumenti valutativi, l'azienda provvede ad organizzare apposite iniziative formative rivolte ai valutatori.

Al fine di una corretta procedura di valutazione, le parti concordano di integrare il sistema con la previsione di un secondo livello di verifica, da attivare in caso di contestazione tra valutato e valutatore. Tale verifica sarà effettuata, con la presenza dell'interessato anche assistito da un terzo di fiducia, da una commissione composta da:

\* responsabile della direzione del personale (o suo delegato) responsabile SIT } area tecnico sanitaria  
 RAD (responsabile assistenziale di dipartimento)

\* responsabile della direzione del personale (o suo delegato) } area tecnico amm.va  
 Funzionario della direzione del personale  
 Coord. amm.vo di dipartimento o responsabile del servizio

Ciò al fine di oggettivare maggiormente il giudizio nei casi più conflittuali.

## **art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie**

- riservare risorse finanziarie sufficienti affinché sia possibile procedere all'attivazione di progressioni orizzontali su base selettiva;
- mantenere la quota sub A) , riconoscendo al personale infermieristico inquadrato in categoria D la corrispondente quota di incentivo, come previsto dalla tabella allegata e applicando un aumento percentuale delle singole quota da 1,5 a 2 euro, in relazione alle varie categorie, per il personale con almeno due anni di anzianità (fascia B).
- verificare il riconoscimento dovuto in base alle norme contrattuali, per quanto riguarda le indennità di disagio, pericolo, danno; in particolare dovrà essere individuata una quota per riconoscere il disagio al personale che opera presso gli sportelli cassa del policlinico;
- (mantenere i principi previsti dall'accordo sull'istituto della produttività collettiva anno 1998 per quanto riguarda l'applicazione dell'art. 18 della legge "Merloni).

Per quanto riguarda le risorse disponibili, si rimanda alle tabelle allegato A) "prospetto fondi contrattuali".

## **art. 6 La progressione orizzontale**

Le parti concordano di applicare annualmente, a decorrere dal 2007, un doppio binario: una progressione orizzontale attraverso una selezione tra tutti i lavoratori con riserva ai dipendenti che hanno maturato 5, 10 e 15 anni di servizio cumulativo nel comparto sanità, alla data del 31/12 di ogni anno. Esaurite le riserve, potranno essere assegnate ulteriori fasce sulla base della disponibilità economica del fondo di pertinenza.

I passaggi alla fascia retributiva superiore a quella posseduta avvengono in base all'applicazione di criteri che, a regime, tengano conto dei seguenti elementi di valutazione:

- valutazione individuale permanente
- formazione ed aggiornamento professionale (secondo i principi fissati nel regolamento)
- esperienza professionale

i cui pesi sono esplicitati per ogni categoria in apposita tabella da confrontare con il tavolo sindacale.

Per le modalità selettive si rimanda a quanto contenuto nel regolamento aziendale vigente.

In applicazione dell'art. 34 del ccnl 2002-2005 si dovrà attribuire priorità nel conferimento di fasce economiche al personale appartenente alle categorie e profili non destinatario delle disposizioni particolari del citato contratto di lavoro, tra cui quello in cat. D livello economico DS.

## **art. 7 Posizioni organizzative e coordinamenti, progressioni verticali**

L'azienda si impegna ad avviare progressioni verticali in n. di **70**, da individuare facendo particolare riferimento agli ambiti organizzativi rilevanti per l'azienda, previo confronto con la delegazione sindacale, da bandire entro settembre 2007.

Saranno programmate ulteriori progressioni:

- n. 40 nell'anno 2008
- n. 35 nell'anno 2009.

La rivisitazione delle posizioni organizzative, dei coordinamenti è subordinata alla deliberazione dell'Atto Aziendale dal quale si potrà desumere il bisogno di nuove o diverse figure professionali sulla base dell'assetto organizzativo dell'azienda.

Si concorda sulla necessità di aumentare la quota del fondo destinata alla retribuzione di indennità per posizione organizzativa dagli attuali 175.000 euro a 300.000 euro.

Particolare attenzione sarà rivolta alle figure professionali numericamente poco rappresentate, che non abbiano goduto in precedenza di specifici benefici contrattuali.

### **art. 8 Principi per le politiche dell'orario di lavoro**

I criteri generali sulle politiche dell'orario di lavoro devono mirare a :

- Rispondere meglio alle esigenze degli utenti;
- Ottimizzare le risorse disponibili; per le politiche dell'orario di lavoro
- Raggiungere un modello organizzativo flessibile, anche attraverso l'adozione di un regolamento sul lavoro a tempo parziale

Per quanto riguarda la banca delle ore, il suo utilizzo e il limite complessivo delle ore che andranno a confluire in tale " contenitore" e agli altri aspetti demandati al confronto tra le parti in materia di orario di lavoro, sarà oggetto di successivo incontro dopo aver raccolto le disposizioni vigenti in materia nell'ambito dell'apposito tavolo istruttorio.

Si concorda, in particolare, di riconoscere i tempi di consegna (10 minuti) al personale del profilo OSS, in turno sulle ventiquattro ore, con decorrenza 1/01/2007 .

### **Art. 9 Norma finale**

Le parti concordano di procedere alla verifica dei fondi contrattuali a seguito dell'applicazione del presente contratto integrativo.

Modena, 29 maggio 2007

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Direttore amministrativo firmato

DELEGAZIONE SINDACALE

<u>CGIL FP</u>	<u>firmato</u>
<u>CISL FPS</u>	<u>firmato</u>
<u>UIL FPL</u>	<u>firmato</u>
<u>FSI</u>	<u>firmato</u>
<u>RSU</u>	<u>firmato</u>

