

PIATTAFORMA BASE

Verso il nuovo Contratto Integrativo Aziendale

Pubblichiamo la piattaforma base, da adattare alle singole realtà locali, utile per una contrattazione decentrata, laddove la stessa non sia già stata conclusa e sottoscritta tra le parti. La piattaforma è stata stilata tenendo presenti entrambe le anime professionali della nostra federazione. Unica importante notazione tecnica, da segnalare all'attenzione degli iscritti, è che, a causa

delle limitazioni imposte dalla L. 78/2010 ogni accordo decentrato in corso di definizione, laddove abbia in discussione elementi fissi e strutturali della retribuzione, dovrà riportare una clausola che, rimandando al periodo di vigenza contrattuale, determini la decorrenza di tali benefici economici a far data dal 1° gennaio 2010; sia per rispettare la norma sia il contratto.

Ai sensi dell'articolo 3 del CCNL del 17 Ottobre 2008: «Le Aziende sono tenute ad attivare la contrattazione integrativa, secondo le modalità e i tempi previsti dall'art. 4 del CCNL del 17 ottobre 2008».

FVM richiede l'immediata apertura del tavolo contrattuale Azienda /OO.SS. per divenire all'accordo del nuovo "Contratto Integrativo Aziendale".

A tal fine presenta la seguente piattaforma:

Servizi pubblici ed essenziali e diritto di sciopero

È necessaria l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero.

L'espletamento delle emergenze verrà assicurato da un contingente di dirigenti esonerati dallo sciopero che non deve essere comunque superiore a quello previsto ordinariamente in servizio di guardia notturna o di pronta disponibilità nei giorni festivi e nelle ore notturne dei giorni feriali.

Articolazione dell'orario di lavoro e dei piani per assicurare 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 prevedere che siano individuati esclusivamente dirigenti inquadrati nella disciplina afferente al servizio che garantisce la Pronta Disponibilità.
- 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 e integralmente retribuite.
- Le esigenze ordinarie del servizio, comprendenti gli obiettivi assegnati annualmente in sede di negoziazione di budget anche in relazione all'erogazione dell'indennità di risultato nonché le risorse necessarie a garantire il piano annuale delle emergenze, devono essere garantite attraverso l'individuazione di volumi prestazionali congrui e realistici, una attenta analisi dei carichi di lavoro e un conseguente adeguamento della dotazione organica alle esigenze di servizio, nel rispetto puntuale delle ore riservate alle attività non assistenziali dei dirigenti.
- 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.

Fondi contrattuali

È necessario che l'Azienda dia conto della consistenza economica dei fondi, oltre che dei relativi meccanismi di costituzione, che tenga conto anche della quota parte di fondi (inclusa la RIA) resi disponibili dalla cessazione dal servizio dei dirigenti

È necessario definire preventivamente se la precedente gestione dei fondi contrattuali, accertati a consuntivo, abbia determinato dei residui, che dovranno confluire nel fondo per la retribuzione di risultato relativamente all'anno di pertinenza.

È necessario definire le modalità di trasferimento dei fondi, ove consentito.

È necessario 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.

È necessario definire 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 e integrale destinazione, salva la riformulazione di ciascun fondo a partire dall'esercizio successivo.

Negoziazione annuale degli obiettivi e retribuzione di risultato

A ciascuna équipe e 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 principi:

1. Se un trasferimento tra i fondi è possibile, esso deve essere effettuato con trasparenza previa preventiva negoziazione.
2. Va considerato fisiologico il trasferimento, temporaneo e sempre contrattato, dei risparmi accertati a consuntivo sul fondo per la retribuzione di risultato.
3. 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.
4. Dovrà essere garantito l'utilizzo di quota-parte delle risorse destinate all'interno delle diverse voci di spesa del fondo per le particolari condizioni di lavoro per applicare tutti i disposti del CCNL, in particolare:
 - a. L'indennità di UPG ai dirigenti medici e veterinari che, ai sensi della vigente normativa, ne rivestano la qualifica.
 - b. 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.
 - c. 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 e 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 équipe 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.

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 anonari 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 e 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.

- Le tariffe libero professionali vanno concordate, su proposta del singolo dirigente o dei componenti delle équipe, 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.
- 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'équipe, del personale di supporto), fermo restando il rimborso dei costi diretti e indiretti sostenuti dall'amministrazione.
- Un'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.
- 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. 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.
 - Le discipline e 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 a:

- Attivare il comitato paritetico per il *Mobbing* e per le pari opportunità.
- 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 e 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.

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.

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:

- Il contratto individuale di cui all'art. 13 CCNL 8/6/00 deve contenere, sulla falsariga di un *fac-simile* di documento elaborato di comune intesa, tutte le specificazioni previste dalla vigente normativa contrattuale, specie in tema di voci retributive fondamentali e 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.
- Negli incontri tra Azienda e 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.
- 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.

Sistemi per la gestione del rischio e copertura assicurativa

Ai sensi dell'art. 17. del CCNL del 17 ottobre 2008", si richiede:

Se sia stata data attuazione al comma 2 «*Le Aziende sono tenute a dotarsi di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche e adeguate secondo gli atti di indirizzo regionali in materia, e, nell'ottica di fornire trasparenza e completezza al processo di accertamento dei fatti, coinvolgono il professionista interessato nel sinistro in esame*». E conoscerne nei dettagli la modalità di attuazione.

- Se sia stata data attuazione al comma 3, «*Al fine di individuare modalità di gestione e di ricomposizione dei conflitti, le Aziende ricercano mediazioni stragiudiziali e potenziano la trattazione del contenzioso, mediante lo sviluppo di specifiche competenze legali e medico-legali, nonché l'istituzione, senza oneri aggiuntivi, di appositi Comitati per la valutazione dei rischi*». E conoscerne nei dettagli la modalità di attuazione.

Se sia stata data attuazione al comma 4, «*I dirigenti devono avere un ruolo attivo sia nella corretta e informata gestione del rischio che nelle attività connesse alla prevenzione dello stesso. A tal fine sono tenuti a partecipare annualmente alle iniziative di formazione aziendale, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005, garantendo un numero di ore annuali non inferiori a 20, secondo le linee di indirizzo regionali*». E conoscerne nei dettagli la modalità di attuazione.

- Se sia stata data attuazione al comma 5. «*Le Aziende assicurano una uniforme applicazione della disciplina contrattuale vigente in materia di copertura assicurativa della responsabilità civile, anche in coerenza con le risultanze della Commissione paritetica per la copertura assicurativa di cui all'art. 18 del CCNL del 17 ottobre 2008*». E conoscerne nei dettagli la modalità di attuazione.

- Se sia stata data attuazione al comma 6, «*Per le finalità di cui al comma 5, le polizze assicurative contengono i seguenti elementi:*

a. l'oggetto della copertura assicurativa;

b. la validità temporale della medesima;

c. la definizione di massimali adeguati;

d. la definizione di clausole per il recesso dal contratto;

e. l'individuazione di obblighi reciproci tra compagnia e contraente /assicurato in merito alla gestione dei sinistri».

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, con i relativi elementi di conoscenza relativi alle modalità di attuazione.

Tutto questo in applicazione del comma 9 che stabilisce: «*Nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, le Aziende forniscono periodicamente una adeguata, tempestiva e completa informazione alle OO.SS. circa le eventuali iniziative in materia di garanzie assicurative, nonché di prevenzione e gestione del rischio, anche per quanto riguarda il monitoraggio degli eventi potenzialmente produttivi di danno*».