

**RELAZIONI SINDACALI E
RAPPORTO DI LAVORO NEL SSN:
IN PARTICOLARE IL CONTRATTO
INTEGRATIVO ALLA LUCE DEL
RECENTE D.LGS. 150/2009**

Marta Branca

**- Bologna -
15 gennaio 2011**

Orientamento dei sistemi produttivi collegati al merito e alla produttività. Assegnazione al livello decentrato (aziendale o territoriale) della contrattazione sul salario variabile. Deve essere correlato a risultati di produttività riscontrabili nella migliorata efficienza e redditività aziendale



Protocollo 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo.



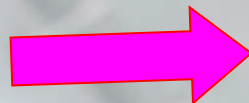
Indennità di vacanza contrattuale



Contrattazione quadriennale di parte normativa e biennale di parte economica



Assetti contrattuali (Doppio livello di negoziazione, nazionale e integrativo come il più idoneo a contemperare l'esigenza del controllo centrale con le istanze di decentramento e flessibilità)



Abbandono di ogni automatismo stipendiale sia di carattere generale (scala mobile) sia individuale (classi e scatti automatici di stipendio)



Crescita dei salari ancorata ai tassi d'inflazione programmati nel biennio contrattuale. Possibilità di recupero del differenziale tra inflazione reale e programmata nel biennio successivo.

OBIETTIVO: rilancio della crescita economica, sviluppo occupazionale e aumento della produttività anche attraverso una politica di riduzione della pressione fiscale sul lavoro e sulle imprese, nell'ambito degli obiettivi e vincoli di finanza pubblica.

Protocollo 22
gennaio 2009
sulla riforma
degli assetti
contrattuali.

confermato doppio livello di negoziazione,
nazionale e integrativo

modificata la durata che diventa triennale, sia per
la parte normativa che economica

Abbandono del tasso di inflazione programmata come
parametro per la crescita delle retribuzioni, in favore di
un indicatore basato sulla previsione dell'evoluzione nel
triennio dell'IPCA (indice dei prezzi al consumo
armonizzato in ambito europeo per l'Italia)

Semplificare e ridurre il numero
dei CCNL nei diversi comparti

INTESA APPLICATIVA AL PUBBLICO IMPIEGO DELL'ACCORDO QUADRO DEL 22 GENNAIO (30 APRILE 09)

- 1 – DUE LIVELLI CONTRATTUALI
- 2 – COLLEGAMENTO TRA CRESCITA RETRIBUTIVA DEGLI STIPENDI DEI DIPENDENTI PUBBLICI E PREVISIONE DELL'INDICE IPCA.
- 3 – SESSIONE DI CONCERTAZIONE TRA GOVERNO E SINDACATI NELLA QUALE VALUTARE GLI AUMENTI RETRIBUTIVI NEL RISPETTO DEGLI OBIETTIVI E VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA.
- 4 – RUOLO FONDAMENTALE DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E DELLA PREMIALITA' DEL MERITO DI AMMINISTRAZIONI, DIRIGENTI E DIPENDENTI NELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

INTESA APPLICATIVA AL PUBBLICO IMPIEGO DELL'ACCORDO QUADRO DEL 22 GENNAIO (30 APRILE 09)

- 5– VALIDITA' DELL'INTESA A PARTIRE DALLA TORNATA CONTRATTUALE 2010-2012
- 6 – RAFFORZAMENTO DELL'ARAN AI FINI DEL MIGLIORAMENTO DELL'EFFICACIA E TEMPESTIVITA' DELLA CONTRATTAZIONE
- 7 – ANTICIPO DELLA PRESENTAZIONE DELLE PIATTAFORME SINDACALI PER IL RINNOVO DEI CONTRATTI NAZIONALI A SEI MESI PRIMA DELLA SCADENZA.
- 8– PROCEDURE DI TREGUA SINDACALE DURANTE LA CONTRATTAZIONE DEI RINNOVI
- 9 – COSTITUZIONE DI UN COMITATO PARITETICO GOVERNO SINDACATI PER IL MONITORAGGIO DEL BUON FUNZIONAMENTO E LA GESTIONE DELL'INTESA STESSA.

LEGGE 15 del 4.3.2009 – Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e all'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al CNEL e alla Corte dei Conti

Art. 1: Modifica all'art. 2 del D.Lgs. 165/2001 in materia di derogabilità delle disposizioni applicabili solo ai dirigenti pubblici

Si rovescia la regola introdotta nel 1993 e mirante a salvaguardare l'area negoziale da una legislazione a rischio consociativo e clientelare e comunque episodica, ma soprattutto capace di espropriare la contrattazione collettiva dal proprio ruolo di regolatore del rapporto di lavoro.

Da ora in poi sarà l'inderogabilità ad essere presunta mentre la derogabilità dovrà essere dichiarata volta per volta.

convergenza assetti regolativi lavoro pubblico/privato, in particolare per le relazioni sindacali (Accordo 22 gennaio 2009 – 30 aprile 2009)

miglioramento efficienza procedure contrattazione collettiva

introduzione sistemi interni ed esterni di valutazione del personale e delle strutture

Trasparenza dell'organizzazione del lavoro nelle PP.AA.

Art. 2: Il Governo deve emanare, entro 9 mesi, uno o più decreti legislativi, volti a riformare la disciplina del rapporto di lavoro delle PP.AA. per raggiungere i seguenti obiettivi:

Valorizzazione del merito e riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti

Organizzazione dei concorsi su base territoriale per una maggiore efficacia

Sistema più rigoroso di responsabilità dei dipendenti pubblici

Obbligo di permanenza per almeno 5 anni nella sede di prima destinazione anche per i vincitori di progressioni verticali

Affermazione del principio di concorsualità per l'accesso al lavoro pubblico e le progressioni di carriera

Assetti contrattuali (Doppio livello di negoziazione, nazionale e (decentrato) integrativo come il più idoneo a contemperare l'esigenza del controllo centrale con le istanze di decentramento e flessibilità)

Protocollo 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo.

Protocollo 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali e successiva intesa applicativa al pubblico impiego del 30.4.2009.

D.lgs. 165/2001, T.U. sul pubblico impiego, art. 40

D.lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle PP.AA.

Livello NAZIONALE
(I livello)

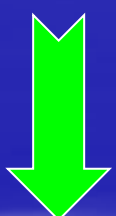
Livello LOCALE
(INTEGRATIVO)
(II livello)



ARAN

Livelli di contrattazione

AZIENDA



CCNL
CCNQ

CONTRATTO
INTEGRATIVO

**Finalità della contrattazione
collettiva**



Assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

A tal fine destina al trattamento economico accessorio, collegato alla performance individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, comunque denominato.

Le PP.AA. non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7, c. 5, d.lgs. 165/2001)



Regole stabilite dal Protocollo del 1993

Primo biennio

Tetto di inflazione programmata per quel periodo calcolata sulla massa salariale di ogni settore dell'anno precedente il rinnovo (l. finanziaria)

Secondo biennio

**Inflazione programmata nel secondo periodo
+
la possibile differenza tra il tetto di inflazione programmata del I biennio e l'inflazione reale nello stesso periodo (l. finanziaria)**

**Possono essere integrate da:
- legge finanziaria per avvio riforme
Regioni per contrattazione II livello nei limiti stabiliti dal CCNL**

Regole stabilite dal Protocollo del 2009

Triennio normativo ed economico

Collegamento tra crescita retributiva degli stipendi dei dipendenti pubblici e previsione di un indicatore basato sulla previsione dell'evoluzione nel triennio dell'IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia) (l. finanziaria)

**Possono essere integrate da:
Regioni, per contrattazione II livello nei limiti stabiliti dal CCNL e dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità o analoghi strumenti di contenimento della spesa**

Risorse per la Contrattazione

**In particolare sulle
risorse aggiuntive
per la contrattazione
integrativa**

**Le risorse per la
contrattazione
integrativa sono
fissate dal CCNL**

**Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la
contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto
dei principi in materia di misurazione , valutazione e
trasparenza della performance in materia di merito e
premi applicabili alle Regioni ed Enti locali (art. 40,
comma 3 quinquies, D.Lgs. 165/2001)**



D.Lgs. 150/2009

Nuova formulazione art. 40, c. 1, d.lgs. 165/2001

Materie <u>di contrattazione collettiva</u>	Materie <u>escluse dalla contrattazione collettiva</u>	Materie in cui è <u>consentita la contrattazione collettiva nei limiti</u> previsti dalla legge
1) Diritti e obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro	1) Organizzazione degli uffici	1) Sanzioni disciplinari
2) Materie relative alle relazioni sindacali	2) Materie oggetto di partecipazione sindacale ex art. 9	2) Valutazione prestazioni ai fini salario accessorio
	3) Materie afferenti alle prerogative dirigenziali	3) Mobilità
	4) Conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali	4) Progressioni economiche
<u>PRECEDENTE ART. 40, c. 1:</u> “La contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali”	5) Materie dell’art. 2, c. 1, lett. c) della L. 421/92 : <ul style="list-style-type: none">-responsabilità giuridiche dipendenti- organi, uffici, modi di conferimento- principi fondamentali organizzazione uffici- procedimenti selezione accesso lavoro- ruoli, dotazioni organiche e loro consistenza- libertà insegnamento e autonomia didattica- Resp., incompatibilità, divieto cumulo impieghi	

Modifiche all'art. 46 del d.lgs. 165/2001: Aran

Sono organi dell'Aran:

Presidente: nominato con DPR su proposta Ministro FP

Dura in carica 4 anni riconferma 1 sola volta.

Collegio di indirizzo e controllo: 4 componenti

- 1 designato con DPCM dal Ministro FP
- 1 designato con DPCM dal Ministro Economia
- 1 designato dalla conferenza dei Presidenti delle regioni
- 1 designato da ANCI e UPI

Dura in carica 4 anni riconferma 1 sola volta.

esperti in materia di economia del lavoro, diritto del lavoro, politiche del personale e strategia aziendale anche estranei alla PA

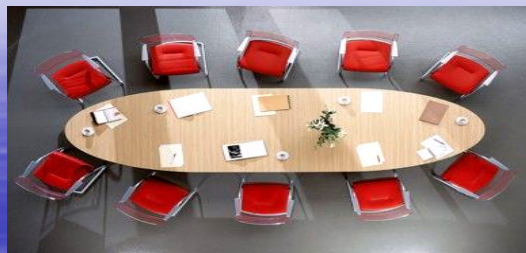
Esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e gestione del personale, anche estranei alla PA.

Ruolo del collegio: coordina la strategia negoziale e ne assicura l'omogeneità; responsabilità contrattazione collettiva, verifica coerenza con atti indirizzo

Inasprimento disciplina delle incompatibilità:

- incarichi pubblici elettivi
- cariche in partiti politici
- **cariche in OO.SS anche nei 5 anni precedenti**
- **qualsiasi rapporto di carattere professionale o di consulenza in partiti o OO.SS.**

(art. 56) - Modifica art. 41 d.lgs. 165/2001: Poteri di indirizzo nei confronti dell'Aran



Comitato di Settore

Poteri di indirizzo



Comparto Sanità – Regioni

Componenti:

- ✓ Esponenti designati dalla Conferenza delle Regioni;
- ✓ Rappresentante del Governo.

Rappresentanti designati dal Comitato di settore possono assistere l'Aran nello svolgimento delle trattative

Nell'ambito del regolamento di organizzazione dell'Aran a ciascun comitato corrisponde una specifica struttura

**FASI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE: art. 47
D.lgs. 165/2001 (modificato da art. 59 D.lgs. 150/2009)**

Definizione mediante appositi contratti quadro (tra Aran e confederazioni sindacali rappresentative) dei comparti e delle aree dirigenziali della contrattazione collettiva nazionale riguardanti settori omogenei o affini

Definizione rappresentatività

Definizione degli intendimenti negoziali :Trasmissione all'Aran dell'atto di indirizzo da parte del Comitato di settore (precedentemente sottoposto al Governo che nei successivi 20 gg. può esprimere valutazioni circa la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale)

Continua: FASI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE

Raggiungimento ipotesi di accordo tra Aran e parti sindacali ed invio dell'accordo, al comitato di settore, per il parere.



Invio al Comitato di settore e al Governo (entro 10 gg.).
Il Comitato deve esprimere parere favorevole sul testo contrattuale e sui conseguenti oneri diretti e indiretti a carico delle amministrazioni interessate.

Il Consiglio Ministri può esprimere osservazioni entro 20 gg.



In caso di parere negativo del Comitato di settore si riapre la trattativa



Continua:FASI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE

Invio all'Aran del parere favorevole sull'ipotesi di accordo



Trasmissione il giorno successivo, da parte dell'Aran, dell'ipotesi di CCNL e della quantificazione dei costi contrattuali alla **Corte dei Conti**, con la relazione tecnico-illustrativa allegata, ai fini della certificazione circa la compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio.



Eventuale acquisizione da parte della CdC di valutazione di 3 esperti designati dalla Conferenza delle Regioni



CERTIFICAZIONE POSITIVA

dell'attendibilità dei costi quantificati o mancata certificazione nel termine di 15 gg. con formazione del silenzio-assenso.



CERTIFICAZIONE NON POSITIVA

Continua:FASI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE

POSITIVA

Comunicazione da parte della CdC dell'esito positivo della certificazione.

Sottoscrizione definitiva del CCNL in sede Aran previa verifica che all'accordo aderiscano il 51% delle OO.SS. quale media tra dato associativo ed elettorale.

NON POSITIVA

Assunzione delle iniziative necessarie da parte dell'Aran, sentito il comitato di settore (che può dettare indirizzi aggiuntivi), per adeguare la quantificazione dei costi contrattuali ai fini della certificazione.

Qualora non si ritenga possibile adeguare la quantificazione dei costi, l'Aran convoca le OO.SS. per la riapertura delle trattative e sottoscrizione di nuova ipotesi.

Le iniziative assunte dall'Aran in seguito alla valutazione espressa dalla CdC sono comunicate al Governo e alla CdC la quale, in caso di diversa quantificazione delibera nuovamente

Deliberazione positiva

Deliberazione non positiva

Riapertura delle trattative

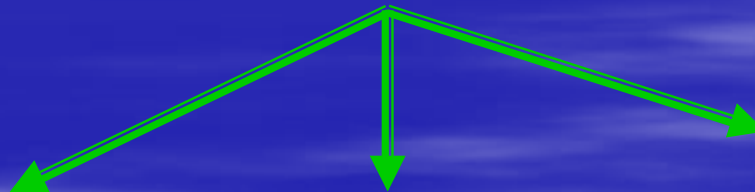
Ovvero

Sottoscrizione definitiva ferma restando l'inefficacia delle clausole non positivamente certificate.

segue:art. 59

Publicazione Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

C.C.N.L.



www.aranagenzia.it

sito di ciascuna
amministrazione
interessata

Inserimento art. 47 bis d.lgs. 165/2001:

-Decorsi 60 gg. dall' entrata in vigore della Finanziaria che dispone per il rinnovo dei CCNL, ove gli stessi non siano stati stipulati, gli incrementi previsti per il trattamento stipendiale possono essere erogati, in via provvisoria, previa decisione del Comitato di settore, sentite le OO.SS. rappresentative, salvo conguaglio all'atto della stipulazione dei Contratti.

- In ogni caso, a decorrere dal mese di aprile successivo alla scadenza del CCNL, qualora non sia stato rinnovato nè disposta l'erogazione provvisoria degli incrementi, è riconosciuta ai dipendenti un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo (ex "indennità di vacanza contrattuale")

Contrattazione, concertazione , consultazione informazione

Contrattazione

Attività negoziale a termine. Materie tassative fissate dal CCNL

CONTRATTARE È UN OBBLIGO; STIPULARE, SOLO SE CONVENIENTE

Concertazione

Attività non negoziale a termine. Materie tassative fissate dal CCNL Si conclude con un verbale in cui si registrano posizioni parti

Consultazione

Attività informale prevista da leggi, CCNL e azienda

Informazione

Atti relativi al rapporto di lavoro individuati dall'azienda in C.I. Può essere preventiva o successiva

Le procedure di contrattazione e concertazione sono definite dal CCNL; quelle di consultazione ed informazione in azienda.

Continua: GLI ISTITUTI DELLA PARTECIPAZIONE

CONCERTAZIONE aree dirigenziali



I soggetti sindacali, ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sui **CRITERI GENERALI** inerenti alle seguenti materie:

- Affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- Articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione:
- **criteri generali di valutazione dell'attività dei dirigenti;**
- articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;
- condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

Si avvia entro 48 ore dalla richiesta e si conclude entro 30 gg.

Dell'esito è redatto verbale da cui risultino le rispettive posizioni.

**Dirigenza: delegazione sindacale trattante nel II livello
art. 10 CCNL 8.6.2000 (modificato da art. 8 CCNL
3.11.2005)**

**COMPONENTI OO.SS.
FIRMATARIE DEL CCNL**

**Designati dalle relative
OO.SS**

1. Materie riferite al rapporto tra la parte pubblica e quella sindacale (art. 4, comma 2, lett. a)

2. Materie relative all'utilizzo delle risorse, definite nel CCNL e per le quali il medesimo rinvia l'individuazione dei criteri generali alla sede aziendale (art. 4, comma 2, lett. b)



**CCNL 3.11.2005, Art. 4:
Contrattazione collettiva
integrativa aree
dirigenziali**

3. Materie attinenti temi prettamente collegati alle condizioni di lavoro nelle singole aziende e per le quali la contrattazione nazionale non sarebbe nelle condizioni di dare una risposta efficace (art. 4, comma 2, lett. c, d, e, f, g)

MATERIE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

ART. 4, comma 2, lett. A: Individuazione delle posizioni dirigenziali cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della L. 146/90, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziali. (accordi: 26.9.2001 medici-veterinari, 25.9.2001 SPTA)

ART. 4, comma 2, lett. B – Criteri generali per:

1. Definizione della percentuale di risorse del fondo di risultato da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal d.lgs. 502/92, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e viene quindi corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti, ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità dell'art. 65 CCNL 5.12.1996. Nella determinazione della retribuzione di risultato si tiene conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

Vd. Art. 12 CCNL 5.7.2006, II biennio

ART. 4, comma 2, lett. B:

- 2. Attuazione art. 43 L. 449/97 (contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione con soggetti privati al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e realizzare maggiori economie nonché una migliore qualità dei servizi sanitari);**
- 3. Distribuzione delle risorse contrattuali tra i 3 fondi previsti e delle risorse regionali eventualmente assegnate;**
- 4. Modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lett. b), c) e d) del CCNL 8.6.2000 della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;**
- 5. Lo spostamento di risorse tra i tre fondi ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale ai sensi dell'art. 9, comma 4.**

MATERIE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

ART. 4, c. 2, lett. C: Linee generali di indirizzo e programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e formazione continua comprendente l'aggiornamento e la formazione dei dirigenti, anche in relazione all'applicazione dell'art. 16 bis e segg. del d.lgs. 502/92 e smi. Linee guida regionali

ART. 4, c. 2, lett. D: Pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 del CCNL 8.6.2000 anche per le finalità di cui alla L. 125/91.

ART. 4, c. 2, lett. E: Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro con riferimento al d.lgs. 626/94 e smi e nei limiti stabiliti dal CCNQ 10.7.1996 (relativo all'attuazione del D.lgs. 626).

ART. 4, c. 2, lett. F: Implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative e tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi, sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti.

ART. 4, c. 2, lett. G: Criteri generali per la definizione del regolamento ALPI per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero-professionale intramuraria nonché per l'attribuzione dei relativi proventi agli interessati. Linee guida regionali

E' obbligatorio avviare il confronto ma non raggiungere l'accordo.

In ogni amministrazione l'OIV.....compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e non dirigenziale



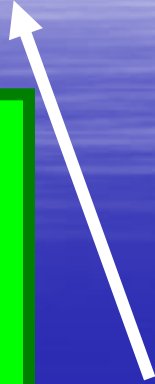
- a)Fascia merito alta: 25% del personale per 50% risorse
- b)Fascia merito intermedia: 50% personale per 50% risorse
- c)Fascia merito bassa: 25% personale per 0% risorse



Deroghe in contrattazione integrativa

- La lettera a) può diventare 20% o 30%
- il 5% in + o in – va decurtato o aggiunto alla lett. b) o c)
- può variare la composizione percentuale delle lett. b) e c) e anche la percentuale di risorse destinate a ciascuna fascia

**D.lgs. 150/2009
Artt. 19 e 31**



Nelle more dell'adeguamento delle regioni ai principi del decreto 150, da attuarsi entro il 31.12.2010, si applicano le disposizioni già vigenti. Decorso quel termine si applicano le disposizioni del decreto 150 fino alla data di emanazione della disciplina regionale.



Le regioni (anche per il SSN) prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a 3.

Quadriennio normativo - Biennio economico

Opportunità di trattare tutte le materie in un'unica sessione negoziale per realizzare equilibri negoziali. (comma 1)

Trasmissione CI all'Aran (art. 46, c. 5, d.lgs. 165/2001) (comma 8)

Il CCIA deve contenere clausole su tempi, modalità e procedure di verifica di attuazione anche per l'utilizzo dei fondi (comma 6)

Controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio da parte del Collegio sindacale) 15 gg. (comma 7)

Costituzione delegazione di parte pubblica (15 gg stipula CCNL) e convocazione delegazione sindacale (15 gg. presentazione piattaforme e comunque entro 60 gg. da stipula CCNL) (comma 2)

Entro 30 gg. stipula CCNL trasmissione documentazione fondi alla regione e alle OO.SS. (procedura da attivarsi con cadenza annuale) (comma 3)

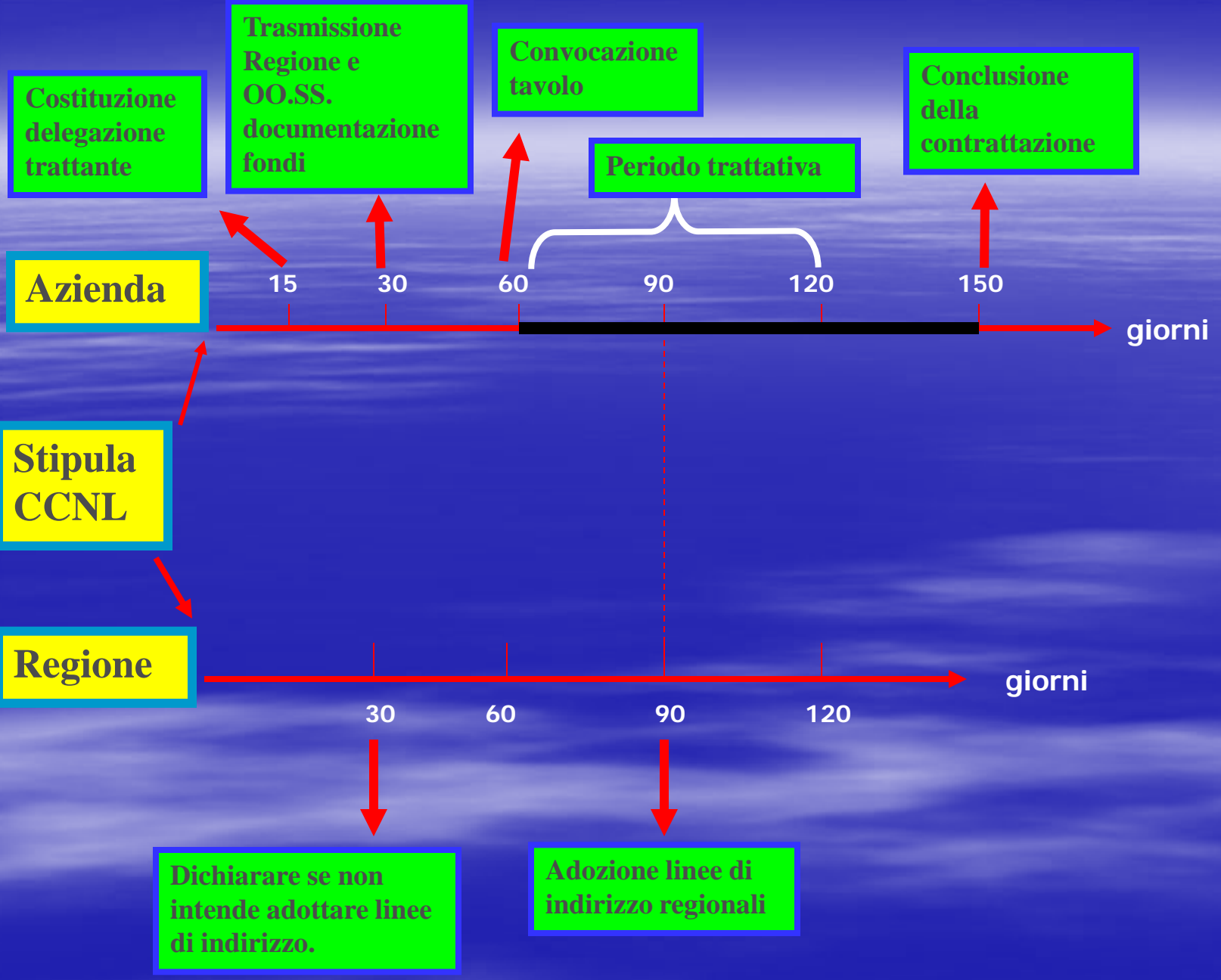
La contrattazione si deve concludere entro 150 gg. da stipula CCNL salvo diverso accordo in fase conclusiva (comma 4)

Tempi e procedure per la contrattazione integrativa (ART. 4)

Collaborazione fattiva, lealtà, buona fede, rispetto tempistica, incontri frequenti e assidui tesi alla conclusione dell'accordo (comma 5)

Ipotesi di CCIA (i soggetti che non hanno firmato possono farlo in sede di sottoscrizione definitiva)

5 gg.



Art. 3 CCNL integrativo 6.5.2010:

Disposizioni in materia di contrattazione integrativa

Obbligo per le Aziende di attivare la contrattazione integrativa secondo le modalità dell'art. 4 CCNL 17.10.2008

Verifica dell'andamento delle C.I. nell'ambito della Conferenza permanente (art. 6 CCNL 3.11.2005) che ne può favorire l'attivazione

Monitoraggio Aran sui C.I.: relazione a DFP, Ministero economia e Comitato settore su eventuali criticità

**Materie, vincoli e limiti
della contrattazione
collettiva integrativa**



**Sono stabiliti dal
CCNL**

**(Adeguamento alla nuova
disciplina normativa)**



I CCNL definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le proprie prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Entro il 31.12.2010, (per il SSN 31.12.2011)
le parti, a livello locale, devono stipulare nuovi accordi nel rispetto dei nuovi princìpi.

La conclusione del Contratto integrativo

Precedentemente l'accordo era necessario per le materie economiche (produttività, indennità, etc.) (potere di veto delle OO.SS.)

Qualora non si dovesse pervenire a un accordo, dal 1° gennaio 2011 (per il SSN 31.12.2012 ???), il contratto integrativo è disapplicato e le Aziende si adeguano unilateralmente.

Non sussisterà più alcun poter di veto dei sindacati e la contrattazione integrativa sarà sempre a termine.

Al fine di assicurare la continuità e il miglioramento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo, l'Azienda può provvedere – in via provvisoria – sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. (novità del D.Lgs. 150/09)

Segue: La conclusione del Contratto integrativo

Collegio sindacale: controllo sulla compatibilità dei costi del C.I. con i vincoli di bilancio e quelli derivanti da norme di legge.



In caso dal C.I. siano derivati costi incompatibili, obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva

Finalità. accertare rispetto vincoli finanziari su:

- Consistenza risorse assegnate ai fondi per la C.I.
- Evoluzione consistenza fondi e spesa derivante dall'applicazione dei C.I.
- accertare applicazione dei criteri improntati alla premialità, merito, valorizzazione dell'impegno e performance individuale, parametri di selettività (spec. per progressioni economiche)

Obbligo, per tutte le PP.AA., di invio al Ministero economia, entro il 31.5 di ogni anno, di un modello con specifiche info sui costi della C.I., certificate dal collegio sindacale.



Obbligo di pubblicare in modo permanente, sul proprio sito web, il C.I. certificato con la relazione tecnico- finanziaria e illustrativa e il modello trasmesso al Ministero.



Valutazione dell'utenza su impatto C.I. sul funzionamento dei servizi pubblici.

Trasmissione telematica all'Aran, del C.I. entro 5 gg. Dalla sottoscrizione, con relazione allegata.

In caso di mancato adempimento di tali prescrizioni:

- Sanzione art. 30, c. 11, L. 468/1978 (no versamenti dal bilancio dello Stato)
- Divieto per le PP.AA. di procedere ad adeguamenti di risorse destinate alla C.I.

**Dalla prima tornata contrattuale
“privatistica” fino ad oggi: 4 anni per
la parte normativa, 2 anni per la parte
economica**

Dal 2010:

**3 anni per la parte
normativa ed economica**

Durata dei contratti collettivi

**Raffreddamento dei
conflitti: da 3 mesi
prima della
scadenza ad un
mese dopo**

**Rinnovo tacito, di anno in
anno, alla scadenza qualora
non vi sia disdetta di una
delle parti con lettera
raccomandata almeno 3
mesi prima.**

**Clausola di ultrattività': In caso di
disdetta le disposizioni contrattuali
rimangono in vigore fino a quando non
siano sostituite dal successivo contratto
collettivo.**

aran

agenzia per la rappresentanza negoziale
delle pubbliche amministrazioni



AZIENDA COMPLESSO OSPEDALIERO

SAN FILIPPO NERI

OSPEDALE DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE



Grazie per l'attenzione

www.aranagenzia.it

m.branca@sanfilipponei.roma.it