



Direzione generale

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PERSONALE DELL'AREA COMPARTO

Relazione illustrativa tecnico finanziaria ai sensi dell'art. 4 comma 3 del CCNL 19 aprile 2004

In data 19 novembre 2009, la delegazione di parte aziendale e quella di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di CCIA di parte normativa e economica per il quadriennio 2002-2005.

Tale ipotesi recepisce gli elementi contenuti nel CCNL del personale dell'Area del Comparto sottoscritto il 19.4.2004, nel successivo CCNL del 5.6.2006 nonché nell'atto di indirizzo regionale in materia di contrattazione integrativa ex art. 7 del CCNL 19.4.2004 approvato con deliberazione di Giunta della Regione Emilia-Romagna n. 1594/2004.

Come previsto dall'art. 4 del CCNL 7.4.1999 che individua le materie oggetto di contrattazione integrativa, nella presente ipotesi sono state disciplinate, ex novo o modificando i regolamenti già vigenti, le seguenti materie:

- individuazione dei contingenti di personale esonerato dallo sciopero
- disciplina dell'istituto della produttività;
- ripartizione delle risorse assegnate dai succitati Contratti ai fondi contrattuali per la finalizzazione tra i vari istituti
- determinazione dei fondi contrattuali e dei criteri di gestione
- accertamento dei residui sui fondi contrattuali relativamente al quadriennio e definizione dei criteri di utilizzo degli stessi
- disciplina per le progressioni verticali ed orizzontali.

Tra le altre, la materia inerente la definizione dei fondi contrattuali e del loro utilizzo assume particolare rilevanza in quanto impattante verso il controllo di compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio.

A tale fine, con riferimento ai **fondi contrattuali (Titolo II)**, si sottolineano i seguenti elementi:

1. gli allegati all'ipotesi del CCIA rendicontano in modo dettagliato sia la determinazione dei fondi in base alle indicazioni contrattuali (i singoli disposti contrattuali sono riportati in modo dettagliato e risulta, altresì, indicato, laddove necessario, il numero dei dipendenti interessati

dall'incremento o dal decremento del fondo di riferimento), sia il loro utilizzo. A tal proposito si è fatto riferimento, come più volte chiarito dall'ARAN, ai dipendenti in servizio alle date prefissate dal Contratto stesso, come risulta dai dati certificati in sede dei Conti Annuali che si sono succeduti nel quadriennio di riferimento;

2. il fondo fasce è stato incrementato dei risparmi derivanti dalla RIA (retribuzione individuale di anzianità) dei dipendenti cessati dal servizio nel corso dei 4 anni in presenza di apposita disposizione contrattuale
3. sono stati effettuate, su tutti i 3 fondi, la riduzione di tutti i fondi a seguito della cessazione del personale trasferito a Montecatone R.I. spa e al Consorzio dei Servizi sociali nonché della riduzione stabile della dotazione organica aziendale a seguito della chiusura dei servizi di cucina e lavanderia.
4. nell'anno 2002 è stata portato a compimento l'incremento del fondo fasce per la trasformazione dell'indennità RX in indennità professionale specifica già iniziato nel 2001
5. nell'anno 2003 è stata effettuata la riduzione del fondo fasce ai sensi dell'art. 12 del CCNL 20.9.2001 per favorire le progressioni verticali
6. sono stati definiti, nell'ambito della disciplina dell'istituto della produttività, criteri generali per la gestione dei fondi in applicazione delle specifiche indicazioni fornite dalla Regione Emilia Romagna con la direttiva emanata ai sensi dell'art. 7, comma 1, del CCNL 19.4.2004, che escludono ogni forma di automatismo nella definizione della consistenza dei fondi contrattuali;
7. con riferimento all'utilizzo dei fondi, una volta rideterminati alla luce delle indicazioni del CCNL, si evidenzia che il fondo fasce e il fondo condizioni lavoro, nel corso della tornata contrattuale, non si sono mai rivelati insufficienti rispetto al fabbisogno aziendale. Al contrario, il fondo per la produttività si è rivelato insufficiente, pur potendo sempre utilizzare, per il suo rifinanziamento, le forme previste dal CCNL e consistenti sia nell'utilizzo dei residui dell'anno di riferimento risultanti dagli altri 2 fondi, sia nell'utilizzo dei residui risultanti nei fondi contrattuali di anni precedenti ed utilizzati per tale rifinanziamento a seguito di specifici accordi tra l'Azienda ed i sindacati. Nei prospetti allegati che rendicontano l'utilizzo dei fondi contrattuali sono stati richiamati gli accordi intervenuti fino a tutto il 2005 fra l'Azienda e le parti sindacali in merito all'utilizzo, in termini di produttività, delle economie accertate sui fondi contrattuali al termine di ogni singolo anno solare. Tali accordi risultano richiamati con la data in cui risultano formalizzati e riportano sinteticamente sia il contenuto che il valore economico.

Con riferimento alla disciplina **dell'istituto della produttività (Titolo III)** si evidenzia quanto appresso:

- a. sono state ridefiniti i valori delle quote "base" mensili della produttività per categoria fin dall'1/7/2007 sulla base della dotazione organica assunta a riferimento, in modo da rendere sufficiente, per il loro finanziamento, il solo fondo consolidato: ciò costituisce un'ulteriore garanzia che in futuro, anche in assenza di rinnovi contrattuali e di risorse "fresche" assegnate a livello nazionale o regionale, il CCIA possa essere tacitamente prorogato, senza bisogno di ulteriori verifiche di "compatibilità" economica e senza necessità per l'Azienda, in assenza di tale compatibilità, di doverlo disdettare nei termini fissati dal CCIA stesso. Tali quote base vengono corrisposte a fronte del mantenimento quali/quantitativo dei risultati di attività del periodo precedente;
- b. sono state definite ulteriori quote (riequilibrio – ad personam – aggiuntive) che vengono corrisposte in relazione ai residui che verranno accertati in ogni singolo anno sui fondi contrattuali. A tal proposito sono stati definiti i seguenti criteri per l'utilizzo dei residui: riconoscimento delle maggiori quote base al dipendente verticalizzato; corresponsione quote di riequilibrio mensili per categoria; corresponsione quote ad personam mensili storicamente percepite da alcuni dipendenti; corresponsione quote aggiuntive. Queste ultime vengono corrisposte con cadenza annuale, al momento della verifica dei risultati, a fronte di ulteriori obiettivi volti prioritariamente a miglioramenti dell'efficienza, dell'appropriatezza e del comportamento organizzativo. L'ammontare delle quote ad personam viene definita in sede di contrattazione integrativa in misura proporzionale alle quote base, al netto delle quote ad personam percepite.

Il Direttore Generale

