



**DIPARTIMENTO RISORSE UMANE E
MONITORAGGIO PROCESSI
AMMINISTRATIVI**

**Contratto Collettivo Integrativo Aziendale
del Comparto**

**Applicativo del Contratto Collettivo Nazionale di
Lavoro del 19 aprile 2004
Quadriennio 2002 / 2005**

Bussana di Sanremo, 22 dicembre 2005

Indice Sommario

TITOLO I° - DISPOSIZIONI GENERALI

| | | |
|------------|-----------------------|----------|
| Articolo 1 | Campo di applicazione | Pagina 4 |
| Articolo 2 | Decorrenza e durata | Pagina 4 |
| Articolo 3 | Verifiche congiunte | Pagina 4 |

TITOLO II° - SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

| | | |
|------------|--|----------|
| Articolo 4 | Principi generali | Pagina 5 |
| Articolo 5 | Contingenti per garanzia servizi minimi essenziali | Pagina 5 |

TITOLO III° - RELAZIONI SINDACALI

| | | |
|-------------|---|-----------|
| Articolo 6 | Principi generali | Pagina 6 |
| Articolo 7 | Delegazione trattante | Pagina 6 |
| Articolo 8 | Contrattazione collettiva integrativa aziendale | Pagina 6 |
| Articolo 9 | Informazione | Pagina 7 |
| Articolo 10 | Concertazione | Pagina 8 |
| Articolo 11 | Consultazione | Pagina 8 |
| Articolo 12 | Interpretazione autentica | Pagina 9 |
| Articolo 13 | Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali | Pagina 9 |
| Articolo 14 | Commissioni tecniche paritetiche | Pagina 10 |
| Articolo 15 | Clausola di raffreddamento | Pagina 10 |
| Articolo 16 | Ufficio relazioni sindacali | Pagina 10 |
| Articolo 17 | Prerogative sindacali sui luoghi di lavoro | Pagina 11 |
| Articolo 18 | Comitato aziendale pari opportunità | Pagina 11 |
| Articolo 19 | Comitato aziendale sul mobbing | Pagina 12 |

TITOLO IV° - FONDI E FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI

| | | |
|-------------|---|-----------|
| Articolo 20 | Descrizione generale fondi contrattuali | Pagina 13 |
| Articolo 21 | Utilizzo risorse disponibili per contrattazione integrativa | Pagina 14 |
| | Tabelle 1) e 2) | Pagina 15 |

TITOLO V° - SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE

| | | |
|-------------|--|-----------|
| Articolo 22 | Istituzione nuovi profili in categoria C – ruolo sanitario | Pagina 18 |
| Articolo 23 | Istituzione nuovo profilo in categoria C – ruolo tecnico | Pagina 19 |
| Articolo 24 | Sviluppo professionale della categoria D – ruolo sanitario | |
| | A) Funzioni di coordinamento | Pagina 20 |
| | B) Progressione verticale al livello economico Ds | Pagina 23 |
| Articolo 25 | Sviluppo professionale dei ruoli tecnico e amministrativo | Pagina 25 |
| | Tabella 3) | Pagina 26 |
| Articolo 26 | Progressione orizzontale | Pagina 27 |
| Articolo 27 | Disposizioni di garanzia | Pagina 28 |
| Articolo 28 | Integrazione assetto delle posizioni organizzative | Pagina 29 |

TITOLO VI° - PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED ISTITUTI INCENTIVANTI

| | | |
|-------------|--|-----------|
| Articolo 29 | Produttività collettiva e premio qualità prestazioni individuali | Pagina 30 |
| Articolo 30 | Istituti incentivanti di riequilibrio per l'esercizio 2004 | Pagina 31 |

TITOLO VII° - ALTRI ISTITUTI NORMATIVI

| | | |
|-------------|--|-----------|
| Articolo 31 | Rapporto di lavoro a tempo parziale : disciplina integrativa | Pagina 32 |
|-------------|--|-----------|

TITOLO VIII° - DISPOSIZIONI FINALI

| | | |
|-------------|--------------------------|-----------|
| Articolo 32 | Disapplicazioni | Pagina 32 |
| Articolo 33 | Norme finali e di rinvio | Pagina 32 |

ALLEGATI AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

| | |
|---|-----------|
| 1) - Tabelle contingenti per minimi assistenziali in caso di sciopero | Pagina 33 |
| 2) - Prospetti fondi contrattuali | Pagina 43 |
| 3) - Disciplina integrativa sui rapporti di lavoro a tempo parziale | Pagina 53 |
| 4) - Regolamento aziendale per le selezioni interne | Pagina 58 |

Addì 22 dicembre 2005 presso i locali della Direzione Generale dell’Azienda Unità Sanitaria Locale 1 Imperiese in Bussana di Sanremo, Via Aurelia 97, ha avuto luogo l’incontro tra l’Amministrazione dell’Azienda nominata, la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) e le Organizzazioni Sindacali del Comparto, quali parti costituenti la Delegazione Trattante in sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale .

Premesso che :

- In data 30 novembre 2005 la Delegazione Trattante ha sottoscritto l’ipotesi di contratto collettivo integrativo, successivamente trasmessa dal Direttore Generale al Collegio Sindacale unitamente ad una relazione illustrativa, ai sensi e per gli effetti dell’articolo 4 comma 3° del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 19.4.2004
- Il Collegio Sindacale, con verbale in date 15 e 16 dicembre 2005 ha preso atto dell’ipotesi di contratto e della relazione illustrativa senza formulare rilievi, ritenendo peraltro di rinviare alla definizione della previsione delle entrate e delle spese del bilancio 2005 l’attestazione di compatibilità dei costi previsti dalla contrattazione integrativa con i vincoli posti dal bilancio stesso.

Al termine del presente incontro, le Parti appresso nominate sottoscrivono in via definitiva l’allegato Contratto Collettivo Integrativo Aziendale.

| | |
|--|---|
| <p>Il Direttore Generale firmato Dottoressa Renata CANINI</p> | <p>Per la RSU firmato Signori : Severino BORRI, Attilio PASQUALE, Alessandro CASELLI, Maurizio MAGAGLIO, Simone PAPI, Marcello POLLANO, Massimo ROSSO, Ilda SARTINI. Rizziero VERDE</p> |
| <p>Il Direttore Sanitario firmato Dottor Gianfranco CONZI</p> | <p>Per la CGIL-FP firmato Signor Paolo MARENCO</p> |
| <p>Il Direttore Amministrativo firmato Dottor Marco DAMONTE PRIOLI</p> | <p>Per la CISL-FPS firmato Dottor Vittorio MACCARIO</p> |
| <p>Il Direttore della Struttura Affari del Personale firmato Ragionier Lorenzo ANFOSSI</p> | <p>Per la UIL-FPL firmato Signor Donato BASILII</p> |
| | <p>Per la FSI firmato Signor Eudes COTTA</p> |
| | <p>Per la FIALS firmato Signor Antonio LIGUORI</p> |

TITOLO I° - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale si applica a tutto il personale del Comparto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, in servizio presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale 1 Imperiese (appresso denominata Azienda).

Il presente contratto è finalizzato all'applicazione in ambito aziendale degli istituti economici e normativi demandati alla contrattazione integrativa aziendale dal Contratto Collettivo Nazionale Lavoro quadriennio normativo 2002-2005 e biennio 2002-2003 stipulato in data 19.4.2004 (appresso denominato CCNL 19.4.2004) .

Articolo 2

Decorrenza e durata

Il presente contratto è applicabile dal giorno successivo a quello della sua stipula definitiva successiva all'acquisizione del parere favorevole del Collegio Sindacale dell'Azienda , salvo diversa prescrizione contenuta nel presente contratto.

Il presente contratto è valido per tutto il periodo di durata del CCNL 19.4.2004 e comunque per gli esercizi finanziari 2003, 2004 e 2005 , fatte salve le eventuali integrazioni che si rendano necessarie in conseguenza della stipula del nuovo Contratto Collettivo Nazionale Lavoro 2° biennio economico 2004-2005 . Alla scadenza , le disposizioni del presente contratto si intendono in vigore fino a che siano sostituite da successivo contratto integrativo .

Le parti si riservano di riaprire la trattativa qualora intervengano nuove indicazioni di contratto nazionale e/o di legge riguardanti punti specifici del presente contratto integrativo , ovvero quando le parti stesse ne ravvisino la necessità di comune accordo.

Articolo 3

Verifiche congiunte

Le parti si incontrano con cadenza , di norma, almeno semestrale per verificare congiuntamente l'applicazione delle norme di cui al presente contratto nonché la congruità dei fondi contrattuali relativi all'esercizio finanziario di riferimento .

Nel caso in cui l'Amministrazione ovvero le Organizzazioni Sindacali riscontrino scostamenti significativi nella gestione dei fondi tra quanto previsto e la situazione reale, sarà data informazione alle parti sindacali firmatarie del presente contratto , convocando uno specifico incontro per le necessarie verifiche in sede di contrattazione: durante tale periodo di verifica congiunta le parti si impegnano reciprocamente a non assumere iniziative unilaterali .

TITOLO II° - Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

Articolo 4 Principi generali

Le norme sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero , nonché sulle procedure di informazione e garanzia da adottare in presenza di proclamazione di sciopero sono contenute nell'Accordo Nazionale Quadro per il Comparto Sanità del 23.9.2001 (Gazzetta Ufficiale n. 50 del 28.2.2002) , alle cui disposizioni le parti rinviano integralmente di comune accordo .

Articolo 5 Contingenti per garanzia servizi minimi essenziali

Le parti convengono di confermare il verbale di contrattazione aziendale in data 8.4.2004 , nel quale sono stati individuati i contingenti di personale del Comparto esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni essenziali definite dal citato Accordo Quadro, come indicati nell' Allegato numero 1 al presente contratto, che specifica altresì il raffronto dei contingenti stessi con i posti-letto delle singole Strutture, che ne siano dotate, e con la presenza media ordinaria in giorno non festivo .

Le parti prendono reciprocamente atto che i dati sulla presenza media ordinaria in giorno non festivo afferenti alle strutture sanitarie, ospedaliere e territoriali, corrispondono a valori meramente indicativi rilevati con riferimento al primo semestre del 2005; gli stessi pertanto sono da intendersi quale esclusivo strumento di raffronto con i contingenti di personale finalizzati alla garanzia dei minimi assistenziali, i quali, a norma del citato Accordo Nazionale Quadro, sono invece parametrati sui giorni festivi .

TITOLO III° - RELAZIONI SINCADALI

Articolo 6 Principi generali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità reciproche, deve consentire l'esercizio delle prerogative sindacali e la partecipazione dei lavoratori attraverso il coinvolgimento delle parti sociali nei processi aziendali, in relazione alle inevitabili ricadute sul rapporto di lavoro, con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle proprie condizioni con l'interesse dell'Azienda all'incremento dell'efficacia ed efficienza dei servizi erogati.

Il sistema delle relazioni sindacali, secondo i principi stabiliti dal Titolo II° del Contratto Collettivo Nazionale Lavoro quadriennio 1998-2001 stipulato il 7.4.1999 e successive modifiche ed integrazioni (appreso denominato CCNL 7.4.1999), è reciprocamente informato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e prevenzione dei conflitti.

Articolo 7 Delegazione trattante

La delegazione abilitata alle trattative secondo i modelli previsti dalla vigente disciplina collettiva nazionale (contrattazione, concertazione, consultazione), è così composta:

Parte pubblica

- legale rappresentante dell'Azienda o suo delegato
- Direttore della Struttura Complessa Affari del Personale
- titolari delle strutture interessate

Parte sindacale

- la RSU, rappresentata secondo le modalità stabilite al proprio interno.
- le Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale Lavoro.

Articolo 8 Contrattazione collettiva integrativa aziendale

La trattazione integrativa aziendale si svolge nelle materie specifiche indicate dell'Articolo 4 Contratto Collettivo Nazionale Lavoro 7.4.1999 e successive integrazioni (dichiarazione congiunta n. 2 al CCNL 19.4.2004) e precisamente:

I) sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi, con la definizione dei criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo

II) criteri per la ripartizione e l'assegnazione ai fondi contrattuali delle eventuali risorse derivanti dalle seguenti voci, ai fini della loro assegnazione ai fondi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale Lavoro:

- a) attuazione dell'articolo 43 legge numero 449/97 (ad es.: contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione etc..)
- b) economie derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a part-time, ai sensi e nei limiti dell'articolo 1 comma 57 e seguenti della legge numero 662/1996: tali economie vanno adeguate in base agli eventuali rientri

dal tempo parziale , anche nel corso dell'anno.

- c) risorse specifiche di legge finalizzate ad incentivare prestazioni o risultati del personale
- d) somme del trattamento economico accessorio di personale trasferito alle aziende del comparto sanità in seguito a processi di decentramento e delega di funzioni
- e) finanziamenti aggiuntivi od integrativi
- f) una quota degli eventuali minori oneri derivanti da riduzione stabile o trasformazione di posti in organico del personale per il finanziamento del fondo di cui all'articolo 39

III) spostamento delle risorse tra i fondi e al loro interno, in apposita sessione di bilancio, per la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione dei medesimi in conseguenza di riduzione d'organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale e locale .

IV) modalità e verifiche in caso di attuazione sperimentale della riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali

V) programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento del personale

VI) linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro nonché per l'attuazione degli adempimenti finalizzati a facilitare l'attività dei dipendenti disabili .

VII) le conseguenze degli effetti delle innovazioni tecnologiche ed organizzative , dei processi di disattivazione , riqualificazione e/o riconversione , esternalizzazione di servizi

VIII) criteri per le politiche dell'orario di lavoro

IX) individuazione dei casi in cui è possibile elevare le percentuali dei rapporti di lavoro trasformabili in part-time nei singoli profili professionali

X) le pari opportunità

XI) criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario, e per acquisto di prestazioni aggiuntive od altre diverse tipologie di attività in qualsiasi modo incentivate .

XII) criteri generali delle procedure per le selezioni interne c.d. "verticali" .

XIII) criteri generali delle procedure per la progressione economica orizzontale .

Nelle materie comprese dal punto V) al punto IX) , sugli aspetti che non riguardino direttamente l'erogazione di trattamenti economici al personale, in caso di mancato accordo passati 30 giorni dall'inizio della trattativa , prorogabili d'intesa di altri 30 giorni, le parti contraenti riprendono reciproca libertà d'iniziativa .

Articolo 9 **Informazione**

L'Azienda informa periodicamente le parti sindacali firmatarie del presente contratto sulle seguenti materie , previste dall'articolo 6.1 lettera a) del CCNL 7.4.1999 :

- atti di valenza generale, anche finanziari, che riguardano il rapporto di lavoro, l'organizzazione delle strutture e la gestione complessiva delle risorse umane .

Per atti di valenza generale si intendono quelli che interessano la generalità dei dipendenti dell'Azienda o di determinate sue strutture , ovvero la generalità di determinate categorie professionali di dipendenti .

L'informazione è sempre preventiva nelle materie oggetto di contrattazione integrativa , concertazione e consultazione : successiva nelle altre materie fra quelle di cui al punto prece-

dente. L'informazione avviene per iscritto attraverso i mezzi ritenuti più idonei a tal fine , ivi compresi quelli telematici .

L'informazione, qualora ciò si renda necessario ovvero qualora le parti ne ravvisino l'opportunità, può essere resa anche negli incontri di trattativa o in appositi incontri convocati a scopo puramente informativo .

L'Azienda si impegna a trasmettere gli elenchi degli atti deliberativi adottati , di norma nei 20 giorni successivi alla seduta : su richiesta scritta di uno o più soggetti sindacali e secondo le modalità e i limiti previsti dalla vigente legislazione in materia di diritto d'accesso, l'Azienda rilascia copia di singoli atti deliberativi entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta .

L'informazione di cui al presente contratto non può in ogni caso derogare rispetto alla vigente disciplina di legge in materia di accesso agli atti e di riservatezza .

Ai fini di una più compiuta informazione e fatte salve in ogni caso le materie espressamente demandate alla contrattazione dal vigente Contratto Collettivo Nazionale Lavoro, come specificate in precedenza, l'Azienda si impegna a convocare con cadenza almeno annuale uno specifico incontro interamente dedicato all'illustrazione alle parti sindacali dei contenuti delle schede di budget, negoziate fra la Direzione Aziendale e i Responsabili delle Strutture a norma del Decreto Legislativo numero 502/92 e successive modifiche ed integrazioni

Articolo 10 Concertazione

La concertazione consiste nell'esame congiunto di argomenti e/o problematiche di reciproco interesse delle parti .Le parti sindacali firmatarie del presente contratto, una volta ricevuta l'informazione, possono chiedere per iscritto, singolarmente od unitariamente, la concertazione sulle seguenti materie , previste dall'articolo 6.1 lettera b) CCNL 7.4.1999 :

- articolazione dell'orario di servizio
- definizione dei criteri per la distribuzione dei carichi di lavoro
- andamento dei processi occupazionali

La concertazione si svolge anche sulle seguenti materie :

- criteri di valutazione delle posizioni organizzative e graduazione funzioni
- sistemi di valutazione permanente
- criteri di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa e valutazione
- criteri di conferimento degli incarichi di coordinamento .

Le parti convengono in giorni 15 dalla ricezione della richiesta il termine il quale deve svolgersi l'incontro in sede di concertazione , salvo rinvio di comune accordo : la concertazione si conclude tassativamente entro 30 giorni .L'esito della concertazione deve essere verbalizzato in modo tale da evidenziare le posizioni espresse dalle parti e non pregiudica l' autonomia di determinazione delle parti medesime .

Articolo 11 Consultazione

La consultazione è finalizzata ad acquisire valutazioni , pareri e/o proposte : può essere facoltativa od obbligatoria .

- a) la consultazione preventiva facoltativa riguarda gli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro .
- b) la consultazione preventiva obbligatoria riguarda :
 - organizzazione e disciplina delle strutture

- consistenza e variazione della dotazione organica
- Articolo 19 Decreto Legislativo numero 626/94 (consultazione periodica rappresentanti per la sicurezza)

Articolo 12

Interpretazione autentica

Nei casi in cui insorgano controversie di carattere generale sull'interpretazione di clausole di contratto integrativo od altro tipo di accordo , la delegazione trattante si riunisce , su richiesta di una o più delle parti firmatarie del presente contratto, per definire l'interpretazione autentica .

Durante l'esame è sospesa l'applicazione della clausola controversa : l'accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della sua vigenza .

Articolo 13

Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali

Le parti contraenti convengono di confermare e valorizzare gli accordi a suo tempo intervenuti in materia, quali regole contrattuali di reciproco comportamento, al fine di una maggiore snellezza e proficuità del lavoro per entrambe:

- a) Negli incontri di trattativa le delegazioni sindacali sono composte fino ad massimo di n. 4 rappresentanti , di cui n. 1 con funzioni di capo-delegazione. La partecipazione agli incontri di cui sopra è esclusa dal monte ore dei permessi sindacali spettanti alla RSU e alle Organizzazioni Sindacali aventi titolo .
- b) Gli incontri per la trattazione delle materie oggetto di contrattazione , concertazione e consultazione , come sopra specificate, sono convocati dall'Azienda , di norma almeno n. 5 giorni prima della data fissata, salvo casi di particolare necessità e/o urgenza ovvero legati a specifiche contingenze .
- c) Il termine di cui sopra, comunque non perentorio, non si applica qualora la data dell'incontro sia fissata di comune accordo dalla delegazione trattante nel corso di precedente seduta (c.d. "autoconvocazione").
- d) L'Azienda trasmette alle parti sindacali l'eventuale documentazione utile per la trattativa almeno n. 5 giorni prima della data fissata , qualora ciò sia possibile , tenuto conto della specificità e/o complessità delle materie .
- e) Gli accordi saranno forniti in copia , dopo la sottoscrizione , alle parti firmatarie e quando possibile , anche su supporto informatico , se richiesti .
- f) Le parti potranno concordare un calendario di riunioni , al fine di permettere una razionale trattazione dei vari argomenti , specie quelli fra loro correlati .
- g) Nel corso degli incontri, a tutti i livelli previsti dal presente contratto, i singoli interventi sono contenuti di norma , in 5 minuti, con possibilità di replica , ovvero di norma in 10 minuti , quando si tratta di interventi di illustrazione tecnica, avuto comunque riguardo alla complessità degli argomenti
- h) Nelle comunicazioni di convocazione dell'incontro è fissata , oltre l'ora di inizio, anche quella di fine .
- i) Non è consentita la discussione di argomenti non iscritti all'ordine del giorno, eccetto casi urgenti che potranno essere trattati in coda alle seduta e salva in ogni caso la possibilità , per una o più parti, di chiederne la trattazione nell'incontro successivo .

- j) Ad ogni seduta viene redatto un verbale che riporta una sintesi essenziale delle posizioni espresse, mentre gli accordi vengono sempre stesi in forma scritta.
- k) Quando un partecipante intende riportare integralmente a verbale una dichiarazione o una proposta ha l'obbligo di dettarne il testo in modo chiaro e preciso al verbalizzante .
- l) Il verbale fa fede quale documento ufficiale della seduta .
- m) Copia dattiloscritta del verbale sarà inviata alle parti sindacali nei 10 giorni successivi , se possibile, ovvero consegnata nell'incontro successivo .

Articolo 14

Commissioni tecniche paritetiche

Qualora ne ravvisi la necessità nel quadro di una migliore partecipazione all'attività aziendale, a scopi di verifica e/o monitoraggio di applicazioni contrattuali ovvero per l'approfondimento e/o elaborazione di proposte per la trattativa, la Delegazione Trattante può decidere di comune accordo la costituzione di commissioni tecniche, senza alcun potere negoziale, di volta in volta individuate a seconda delle necessità e di durata limitata allo svolgimento dei compiti assegnati .

Tali commissioni sono composte in modo paritetico da n. 1 componente designato da ciascuna delle parti sindacali firmatarie del presente contratto . L'Azienda partecipa con un numero di componenti inferiore ma con pari dignità di voto . La designazione dei componenti deve essere formulata nello spirito della rappresentatività prevista dal Contratto Collettivo Nazionale Lavoro .

Articolo 15

Clausola di raffreddamento

Entro i primi 30 giorni di negoziato in sede di contrattazione integrativa , prorogabili su accordo delle parti di altri 30 giorni, le parti medesime si impegnano reciprocamente a non prendere iniziative unilaterali sulle materie oggetto della trattativa .

Analogamente si procede per il periodo in cui si svolge la concertazione e la consultazione .

Articolo 16

Ufficio relazioni sindacali

Le parti si danno reciprocamente atto che , con atto del Direttore Generale numero 3540 del 25.1.2002 è stata disposta l'attivazione di un Ufficio Relazioni Sindacali (URS) , costituito in posizione di staff nell'ambito del Dipartimento Risorse Umane e Monitoraggio processi Amministrativi .

L' URS ha funzioni esclusive di interfaccia operativa e di garanzia delle attività di supporto tecnico-giuridico della Delegazione Trattante . L'URS non ha alcuna competenza in materia di : rappresentanza dell'Azienda al tavolo negoziale ; ricezione e/o gestione di contenzioso ; conciliazione di controversie .

Nell'ambito delle competenze spettanti , come sopra indicate, l'URS svolge, in particolare le seguenti attività :

- convocazione degli incontri fissati dalla Direzione aziendale , di norma per iscritto ovvero con altro mezzo idoneo nei casi di urgenza .
- garanzia dell'informazione delle parti sindacali nelle materie indicate nel presente contratto, mediante invio, dei documenti , atti e/o provvedimenti a tal fine inoltrati allo stesso URS dai Dirigenti competenti .

- gestione delle pratiche affidate dal Direttore del Dipartimento riguardanti il riscontro di richieste sindacali scritte di informazioni e/o chiarimenti su singole fattispecie .
- assistenza amministrativa per la verbalizzazione delle sedute .
- supporto tecnico-giuridico nella redazione di accordi e/o testi di contrattazione integrativa aziendale .
- trasmissione degli accordi alle Strutture interessate all'applicazione degli stessi.
- Verifiche dei protocolli applicativi degli accordi che si rendano necessari .
- Supporto tecnico alle Strutture Aziendali di volta in volta interessate nell'individuazione dei percorsi di riferimento funzionale che si rendano necessari, o che vengano richiesti, dalle parti sindacali .

Articolo 17

Prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

L'Azienda garantisce la fruizione delle prerogative spettanti alle parti firmatarie del presente contratto, secondo le modalità previste dalla vigente disciplina contrattuale nazionale .

L'Azienda si impegna a prevedere l'agibilità di una sede sindacale all'interno degli Stabilimenti Ospedalieri di Imperia , Sanremo e Bordighera e delle Strutture aziendali ove siano presenti più di 200 dipendenti : ogni sede dovrà essere ubicata in zona accessibile e dotata di arredamento adeguato , luce , riscaldamento , collegamento telefonico nonché , se possibile, di un P.C. con collegamento alla Intranet aziendale .

Le sedi saranno utilizzate dalle parti sindacali firmatarie del presente contratto, secondo criteri di opportuna rotazione da concordarsi fra le medesime .

L'Azienda si impegna a provvedere alla collocazione di bacheche (n. 1 per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie e n. 1 per la RSU) in ogni Stabilimento Ospedaliero , presso la sede di Bussana e presso le sedi dei Distretti Sanitari .

Per ciò che attiene alle modalità di ripartizione e fruizione dei permessi sindacali e di partecipazione alle assemblee , le parti si danno reciprocamente atto che la materia è compiutamente disciplinata , a livello nazionale, dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 7.8.1998 al quale pertanto rinviano integralmente .

Articolo 18

Comitato Aziendale Pari Opportunità

Le parti contraenti si danno reciprocamente atto che, dalla data di stipula del presente contratto, l'Osservatorio "Pari Opportunità" , a suo tempo costituito in attuazione dell'articolo 6) del Contratto Integrativo Aziendale 24.5.2000 , assume la denominazione di *Comitato Aziendale Pari Opportunità* . Il Comitato è costituito :

- da 1 componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto
- da un pari numero di componenti designati dall'Azienda .

Per ogni componente titolare deve essere designato anche un supplente .

Il Comitato , nella nuova composizione di cui sopra, dovrà essere costituito entro 30 giorni dalla data di stipula del presente contratto .

In occasione della prima riunione, il Comitato nomina il presidente , da scegliersi fra i rappresentanti dell'Azienda e il vice-presidente , da scegliersi fra i componenti di nomina sindacale. Il Comitato svolge le funzioni indicate nell'articolo 7 del CCNL 7.4.1999 , al quale pertanto si rinvia integralmente, ed è tenuto ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta . La partecipazione alle riunioni del Comitato è considerata attività di servizio a tutti gli effetti .

Articolo 19

Comitato Aziendale sul Mobbing

In applicazione di quanto previsto dall'articolo 5 del CCNL 19.4.2004 viene costituito presso l'Azienda il *Comitato Aziendale sul Mobbing*, del quale fanno parte. Il Comitato è costituito:

- 1 componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto
 - da un pari numero di componenti designati dall'Azienda.
 - da 1 rappresentante del Comitato Pari Opportunità, da questo designato.
- Per ogni componente titolare deve essere designato anche un supplente.

Il Comitato, nella nuova composizione di cui sopra, dovrà essere costituito entro 30 giorni dalla data di stipula del presente contratto.

In occasione della prima riunione, il Comitato nomina il presidente, da scegliersi fra i rappresentanti dell'Azienda e il vice-presidente, da scegliersi fra i componenti di nomina sindacale. Il Comitato svolge le funzioni indicate nell'articolo 5 del CCNL 19.4.2004, al quale pertanto si rinvia integralmente, ed è tenuto ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta. La partecipazione alle riunioni è considerata attività di servizio a tutti gli effetti.

TITOLO IV° - FONDI E FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI

Articolo 20

Descrizione generale fondi contrattuali

Le parti si danno reciprocamente atto che il finanziamento degli istituti contrattuali, previsti dal CCNL 19.4.04, aventi incidenza sul trattamento economico del personale del Comparto, è assicurato dai fondi previsti dagli articoli 29, 30 e 31 i quali hanno confermato quelli disciplinati rispettivamente dagli articoli 38 comma 1° e comma 3° e 39 del CCNL 7.4.99.

I fondi in parola sono i seguenti :

- A) Fondo compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno (c.d. “fondo accessorie” altresì denominato ai soli fini del presente contratto come “fondo A”) – Articolo 29
- B) Fondo produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità individuale (c.d. “fondo incentivi” altresì denominato ai soli fini del presente contratto come “fondo B”) – Articolo 30
- C) Fondo finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità professionale specifica (c.d. “fondo carriera” altresì denominato dalle parti ai soli fini del presente contratto come “fondo C”) – Articolo 31

Le modalità di costituzione dei fondi sopra citati, attraverso i vari incrementi e/o decurtazioni stabiliti dalla disciplina collettiva nazionale, sono analiticamente descritte nei prospetti i cui all'Allegato numero 2 al presente contratto, ai quali pertanto si rinvia integralmente, dovendosi tuttavia specificare che :

- Le parti convengono di destinare, con decorrenza 1.1.2003, le risorse di cui all'articolo 32 del CCNL 19.4.2004 – precisamente : €133,90 annue per ogni dipendente in servizio al 31.12.2001 (n. 2139) – quantificate in €286.412,10 , interamente al fondo C);
- Le parti convengono altresì di destinare al medesimo fondo C), a decorrere dall'esercizio 2003, le risorse aggiuntive di cui all'articolo 33.2 lettera c) del CCNL 19.4.2004 (0,03 % del monte salari 2001 , quantificato in €14.678,28)

Le risorse specificate nei fondi A) , B) e C) con riferimento all'esercizio 2004 sono al netto degli eventuali incrementi derivanti dalla stipula del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al biennio di parte economica 2004-2005 e, pertanto, le relative stime devono intendersi del tutto indicative, in attesa che detto contratto definisca i relativi incrementi e destinazioni di risorse .

I fondi A) , B) e C) potranno essere soggetti a variazioni nella loro composizione, in conseguenza di specifiche disposizioni introdotte dalla contrattazione nazionale ovvero dalla legislazione statale e/o regionale in materia .

In tale ipotesi l'Azienda provvederà ad informare le parti sindacali firmatarie del presente contratto, salvo l'obbligo di contrattare le eventuali rideterminazioni dei fondi in conseguenza di riduzioni di organico derivanti da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione regionale, ovvero eventuali spostamenti di risorse tra i fondi che si rendano necessarie per finalità diverse da quelle individuate dalle parti nel presente contratto.

Articolo 21

Utilizzo risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Le parti si danno reciprocamente atto che :

- il fondo C), detto anche “fondo per la carriera”, determinato sulla base delle indicazioni stabilite dalla contrattazione nazionale, presenta una consistenza dalla quale si attinge mensilmente l’ammontare necessario al pagamento delle fasce retributive, delle indennità di funzione per posizione organizzativa nonché delle altre indennità professionali specifiche previste dal contratto nazionale.
- Qualora la consistenza del fondo non venga completamente utilizzata nell’esercizio di competenza, si determina un’eccedenza, il cui importo può essere determinato, nel suo esatto ammontare, solo successivamente a consuntivo, in considerazione della variabilità dei parametri di riferimento (dotazione organica; dinamica annuale delle retribuzioni del personale dipendente in relazione ai diversi istituti che influiscono sul trattamento economico – maternità, aspettative senza assegni, part time ect.).
- Tale eccedenza è destinata, per statuizione del CCNL, a confluire nel fondo B), detto anche “degli incentivi”, relativo all’esercizio successivo, salvo che la contrattazione integrativa ne decida altrimenti l’utilizzo per finanziare la progressione verticale e/o orizzontale del personale.

Considerato che :

- La consistenza del fondo C), sulla base delle indicazioni scaturenti dal CCNL 19.4.2004 nonché dal presente contratto integrativo, teoricamente proiettabile sugli esercizi 2004 e 2005, fatte le salve le ulteriori rideterminazioni conseguenti alla definizione del CCNL 2° biennio economico 2004-2005, ammonta ad €5.850.000,00.
- La spesa media annuale può essere stimata, considerandone l’andamento nel corso esercizi in argomento in una situazione di stabilità, in €4.887.000,00
- Dalla spesa media di cui sopra va detratto il costo effettivamente sostenuto per il passaggio automatico da categoria D) a categoria Ds), con decorrenza 1.9.2003, del personale sanitario avente, alla data del 31.8.2001, funzioni di coordinamento reale con riconoscimento della relativa indennità di parte fissa - €124.400,00 (n. 85 dipendenti).

Rammentato che, con verbale di contrattazione integrativa aziendale stipulato in date 12 e 16.11.2004 (approvato con deliberazione numero 809 del 18.11.2004), che le parti richiamano quale parte integrante e sostanziale del presente contratto, sono state concordate le seguenti applicazioni, quale anticipo-stralcio della manovra di contrattazione integrativa aziendale attuativa del CCNL 19.4.2004 sugli esercizi 2003,2004,2005 :

- Attribuzione, con decorrenza dal 1.1.2003, di 1 fascia retributiva a numero 151 unità di personale sanitario di categoria D), ad esaurimento delle 5 graduatorie approvate con provvedimento numero 751/2003 e successiva integrazione, per l’attribuzione, previa selezione di 1 fascia retributiva dal 1.1.2002 al personale sanitario categoria D) ai sensi dell’art. 6 del Contratto Integrativo Aziendale del 7.3.2003.
- Attribuzione, con decorrenza dal 1.1.2004, di 1 fascia retributiva a n. 47 unità di personale dei ruoli tecnico ed amministrativo che avevano beneficiato di passaggio verticale

- di categoria per affetto dell'articolo 7 lettera B) del Contratto Integrativo del 7.3.2003.
- Attribuzione, con decorrenza dal 1.1.2004, di 1 fascia retributiva a n. 30 dipendenti cessati dal servizio per quiescenza nel 2004, in applicazione dell'articolo 9 del Contratto Integrativo 7.3.2003.
 - Costo complessivo delle suddette applicazioni-stralcio ammontante ad € 66.000,00, al netto degli oneri riflessi.

Le parti convengono di quantificare, in via previsionale, una somma complessiva di **€ 736.418,00**, al netto degli oneri riflessi, quale quota di risorse da destinare al finanziamento degli istituti previsti dal presente contratto integrativo nel contesto della manovra attuativa del CCNL 19.4.2004 sugli esercizi 2004 e 2005.

La ripartizione delle risorse destinate al finanziamento del presente contratto è indicata schematicamente nelle tabelle 1) e 2) allegate di seguito al presente articolo.

TABELLA 1) – PROSPETTO GENERALE RISORSE DA DESTINARE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

| | | |
|--|------------|-------------------|
| Fondo art. 31 in base ad indicazioni CCNL 19.4.04 e contrattazione aziendale – proiettabile su esercizi 2004 e 2005 | | 5.850.000,00 |
| Spesa media annuale stimata (considerato personale a stipendio ridotto) | | 4.887.000,00 |
| costo passaggio caposala da D) a Ds) decorrenza 1.9.03 | | 124.400,00 |
| DIFFERENZA | | 838.600,00 |
| A) ANTICIPO UTILIZZO RISORSE DESTINATE A CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – verbale di contrattazione aziendale del 15 e 20.12.2004 | | |
| Fascia orizzontale dal 1.1.03 a personale san. Cat. D) – 15 % escluso da selezione di cui al CCIA 7.3.03 | 151 | 42.000,00 |
| Fascia orizzontale dal 1.1.04 pers. tecnico e amm.vo che ha avuto progressione verticale nel 2003 | 48 | 22.000,00 |
| Fascia orizzontale dal 1.1.04 a personale cessato | | 2.000,00 |
| TOTALE A) | 199 | 66.000,00 |
| B) RIPARTIZIONE RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA | | |
| Progressione verticale | 186 | 267.456,00 |
| Indennità professionali | 64 | 119.842,00 |
| Progressione orizzontale | 568 | 349.120,00 |
| TOTALE B) | 817 | 736.418,00 |

TABELLA 2) DETTAGLIO RIPARTIZIONE RISORSE DA DESTINARE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

| N. PROGRESSIONE VERTICALE | | | | |
|--------------------------------------|---|------------|-------------------|---|
| 1 | Passaggio Bs) sanitari in C) - inf.gen./pueric. Etc. - anno 2005 | 60 | 109.200,00 | |
| 2 | OT COORD. da Bs a C (Capi Operai e CED) - anno 2005 | 10 | 17.000,00 | |
| 3 | OT SPEC. da Bs a C - anno 2005 | 12 | 20.000,00 | |
| 4 | Nuovi passaggi D) - Ds) sanit. ex art.19 - anno 2005 | 38 | 61.256,00 | |
| 5 | Selezioni interne per ulteriore progressione verticale personale ruoli tecnico e amm.vo - anno 2005 | 66 | 60.000,00 | n. 45 ruolo tecnico n. 21 ruolo amm.vo |
| TOTALE PROGRESSIONE VERTICALE | | 186 | 267.456,00 | |
| N. INDENNITA' PROFESSIONALI | | | | |
| 6 | 1° coordinamento a Sanit. Cat. D) facenti funzione dopo 31.08.2001 - decorrenza: 1/1/2004 | 58 | 89.842,00 | |
| 7 | Posizioni organizzative | 6 | 30.000,00 | |
| TOTALE INDENNITA' | | 64 | 119.842,00 | |
| N. PROGRESSIONE ORIZZONTALE | | | | |
| 8 | Conferma norma garanzia CCIA 07.03.03. - 1 fascia ai cessati dal 01.01.2005 con decorrenza da inizio ultimo mese di servizio | | 2.000,00 | |
| 9 | 1 fascia orizzontale ai dipendenti in fascia 0 che hanno maturato 2 anni anzianità al 01.01.2004 | 152 | 104.000,00 | 105 cat.D) sanit. - 48 altri ruoli (compresi OSS) |
| 10 | 1 fascia assorbente ad personam ad OTA riqualificati OSS nel 2003 – decorrenza dal 01.01.2004 | 57 | 21.400,00 | |
| 11 | 1 fascia caposala transitate DS) dal 01.09.2003 con riassorbimento ad personam (*) | 43 | 30.000,00 | (*) con almeno 10 anni di anzianità |
| 12 | 1 fascia dal 01.01.2005 (Bs5) agli infermieri generici e puericultrici non partecipanti alla selezione per passaggio in cat. C) (*) | 40 | 25.320,00 | (*) sulla base di opzione volontaria |

| | | | | |
|--|--|------------|-------------------|--|
| 13 | 1 fascia dal 01.01.2004 a pers. tecn/amm.vo fermo al 01.01.2002 come progressione orizz.le | 276 | 166.400,00 | n. 181 ruolo tecn. n. 95 ruolo amm.vo |
| TOTALE PROGRESSIONE ORIZZONTALE | | 568 | 349.120,00 | |
| TOTALE GENERALE | | 817 | 736.418,00 | |

TITOLO V° - SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE

Articolo 22

Istituzione nuovi profili nella categoria C) – ruolo sanitario

Le parti prendono atto che :

- In applicazione dell'articolo 18 commi 1° e 2° del CCNL 19.4.2004, l'Azienda deve istituire in dotazione organica i profili in oggetto nella categoria C) del ruolo sanitario, con oneri a proprio carico;
- Per non gravare i costi dei passaggi di categoria interamente sul bilancio aziendale, l'articolo 31 del citato CCNL ha previsto l'integrazione del relativo fondo di €2,00 per 13 mensilità per dipendente in servizio al 31.12.2001 (numero 2139);
- Essendo tutti degli infermieri generici e puericultrici di categoria BS) attualmente in servizio collocati nella fascia BS/4, il passaggio verticale alla categoria C) potrebbe risultare economicamente meno vantaggioso rispetto ad un'ipotetica progressione orizzontale in fascia BS/5, specie per il personale prossimo al collocamento in quiescenza;

Preso atto di quanto sopra, le parti convengono di istituire i profili di infermiere generico esperto e di puericultrice esperta nella categoria C) del ruolo sanitario in percentuale indicativamente pari al 60 % degli attuali posti di categoria BS e precisamente :

| | |
|-----------------------------|-----------|
| Infermiere generico esperto | numero 56 |
| Puericultrice esperta | numero 4 |
| Totale | numero 60 |

La suddetta percentuale si intende fissata in via del tutto previsionale, con riserva di ridefinizione della stessa sulla base degli esiti delle procedure finalizzate al passaggio in categoria C) : l'istituzione dei posti in tale categoria, in via definitiva, comporterà la contestuale soppressione dei precedenti corrispondenti posti in categoria Bs a tempo indeterminato.

E' riconosciuto ai dipendenti del ruolo sanitario attualmente in categoria BS) il diritto di opzione, fra il passaggio verticale alla categoria C) o la progressione orizzontale mediante percepimento di 1 fascia con decorrenza dal 1.1.2005 (da BS/4 a BS/5) .

Le parti convengono inoltre che :

- i passaggi verticali del personale optante in tal senso avvengono mediante selezioni interne;
- i requisiti per partecipare alla selezione sono quelli fissati dall'allegato 1 al CCNL 19.4.2004 e cioè: possesso del titolo professionale richiesto dalla legge istitutiva del profilo e almeno 5 anni di anzianità di servizio nella categoria Bs presso Aziende od Enti del Servizio Sanitario Nazionale;
- la selezione è finalizzata alla verifica della professionalità acquisita e si svolge secondo i criteri stabiliti dal Regolamento di cui all'Allegato numero 4 al presente contratto.

L'inquadramento economico nella categoria C è disposto tenendo conto dei seguenti principi stabiliti dalla vigente disciplina contrattuale :

- non si dà luogo a riassorbimento della differenza stipendiale fra la categoria di provenienza (Bs) e quella nuova acquisita (C) , in quanto l'aumento del tabellare deriva direttamente da una norma contrattuale.
- Al fine di garantire la conservazione dell'importo economico posseduto il dipendente è riposizionato nella fascia economica della categoria C più vicina al valore di quella già goduta nella categoria di provenienza :
- Se tale riposizionamento di fascia, come probabile, non pareggia il valore dell'importo economico posseduto, la differenza viene mantenuta con un assegno "ad personam", che sarà riassorbito con gli eventuali successivi passaggi di fascia nella categoria C.

Articolo 23

Istituzione nuovi profili nella categoria C) – ruolo tecnico

In applicazione dell'articolo 18 commi 1° e 6° del CCNL 19.4.2004, è istituito nella categoria C il profilo di operatore tecnico coordinatore esperto e quello di operatore tecnico specializzato esperto, mediante trasformazione di altrettanti corrispondenti posti nella categoria Bs a tempo indeterminato .

Le parti convengono di individuare i seguenti posti da istituire in categoria C, nelle specialità riferite ai profili anzidetti:

| <i>Operatore tecnico coordinatore esperto</i> | | <i>Operatore tecnico specializzato esperto</i> | |
|---|-----------------|--|-----------------|
| Autista | 2 posti | Elettricista | 3 posti |
| Autista magazziniere | 1 posto | Idraulico-meccanico | 3 posti |
| Capo servizio operai | 1 posto | Meccanico-impiantista | 2 posti |
| Capo squadra manutenzione | 1 posto | Cuoco | 1 posto |
| C.E.D. | 2 posti | Autista ambulanza | 1 posto |
| Cuoco | 1 posto | Addetto elettro-medicali | 2 posti |
| Elettricista | 1 posto | | |
| Addetto magazzino | 1 posto | | |
| Totale | 10 posti | Totale | 12 posti |

In ordine alle modalità di effettuazione dei passaggi in parola, le parti convengono che :

- i passaggi del personale interessato avvengono con superamento di selezioni
- i requisiti per partecipare alla selezione sono quelli fissati dall'allegato 1 al CCNL 19.4.2004 e cioè: possesso del titolo professionale richiesto dalla legge istitutiva del profilo e almeno 5 anni di anzianità di servizio nella categoria Bs presso Aziende od Enti del Servizio Sanitario Nazionale, ovvero in profilo equipollente in altre pubbliche amministrazioni od imprese private, unitamente, se necessari, a specifici titoli o abilitazioni professionali od attestati di qualifica di mestiere già previste come requisito per l'accesso alla categoria Bs;
- la selezione è finalizzata alla verifica della professionalità e si svolge secondo i criteri stabiliti dal Regolamento allegato numero 4 al presente contratto.

L'inquadramento economico nella categoria C è disposto tenendo conto dei seguenti principi stabiliti dalla vigente disciplina contrattuale :

- non si dà luogo a riassorbimento della differenza stipendiale fra la categoria di provenienza (Bs) e quella nuova acquisita (C) , in quanto l'aumento del tabellare deriva direttamente da una norma contrattuale.
- Al fine di garantire la conservazione dell'importo economico posseduto il dipendente è riposizionato nella fascia economica della categoria C più vicina al valore di quella già goduta nella categoria di provenienza :
- Se tale riposizionamento di fascia, come probabile, non pareggia il valore dell'importo economico posseduto, la differenza viene mantenuta con un assegno "ad personam", che sarà riassorbito con gli eventuali successivi passaggi di fascia nella categoria C.
- Il passaggio alla categoria C dei dipendenti aventi posizione di coordinatore, con riconoscimento dell'indennità specifica di €483,40 lordi annui, comporta il mantenimento di tale indennità, a condizione che la posizione sia confermata dall'Azienda anche nel nuovo profilo della categoria C.

Articolo 24

Sviluppo professionale della categoria D - ruolo sanitario

A) Funzioni di coordinamento

Le parti si danno reciprocamente atto che :

- la materia in oggetto trova riferimento generale nella disciplina di cui all'articolo 10 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2° biennio economico del 20.9.2001;
- ai sensi del comma 2° della norma citata, in sede di prima applicazione l'indennità di coordinamento – parte fissa (€1549,00 lordi annui) è stata riconosciuta con decorrenza 1.9.2001 ai Collaboratori Professionali Sanitari (caposala, capotecnici e simili) già appartenenti alla categoria che, alla data del 31.8.2001 svolgevano funzioni di reale ed effettivo coordinamento, riconosciute dall'Azienda.

Le parti, nel riconoscere che le funzioni di coordinamento sono preordinate al conseguimento di un'ottimale organizzazione del lavoro e dei servizi , attraverso un'adeguata valorizzazione delle risorse professionali presenti in Azienda, convengono di individuare i seguenti requisiti generali, la cui sussistenza, in tutto od in parte, consente di qualificare una posizione di coordinamento ai fini della citata disciplina contrattuale :

1. coordinamento di personale oltre che di attività
2. multidisciplinarietà del personale gestito (personale infermieristico, tecnico-sanitario, OSS, ausiliari ed altri profili)
3. complessità nell'organizzazione gestionale del reparto o settore o nucleo in relazione all'entità delle risorse umane e strumentali assegnate
4. complessità assistenziale, in relazione alle caratteristiche e/o tipologie di utenti e/o degenti.

Le parti prendono atto che le risultanze di un'analitica ricognizione tecnica effettuata congiuntamente ha rispettivamente evidenziato:

- l'avvenuto svolgimento, dopo il 1.9.2001, nelle strutture appresso elencate, di funzioni di coordinamento reale, previo conferimento di incarico formale ovvero sulla base di atti e/o provvedimenti a qualsiasi titolo emanati;
- il mantenimento di tali funzioni alla data di stipula del presente contratto;
- l'accertata presenza dei seguenti requisiti minimi fra quelli sopra indicati:
 - 1) coordinamento di personale oltre che di attività
 - 3) complessità nell'organizzazione gestionale del reparto o settore o nucleo in relazione all'entità delle risorse umane e strumentali assegnate

Premesso quanto sopra, le parti convengono sulla necessità di individuare le seguenti posizioni, riconoscendo alle stesse la funzione di coordinamento, con diritto al percepimento dell'indennità di parte fissa a far data dal **1.1.2004**.

| Presidio Ospedaliero Unico | | | | | | | | |
|----------------------------|--------------|----------------------|----------------|-------------|---|---|---|--|
| N | Stabilimento | Struttura | Profilo | Valutazione | | | | Note |
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1 | Bordighera | bassa intensità | infermiere | x | | x | | |
| 2 | Bordighera | radiologia | tecnico rx | x | | x | | |
| 3 | Bordighera | SPDC | infermiere | x | | x | | |
| 4 | Imperia | angiografia | tecnico rx | x | | x | | |
| 5 | Imperia | chirurgia vascolare | infermiere | x | | x | | |
| 6 | Imperia | dialisi | infermiere | x | | x | | |
| 7 | Imperia | Dip.pat.clinica | tecnico lab. | x | | x | | Coord. Formaz.ECM Lab.+Anat.Patologica |
| 8 | Imperia | Emergenza "118" | infermiere | x | | x | | |
| 9 | Imperia | nefrologia | infermiere | x | | x | | |
| 10 | Imperia | ortopedia | infermiere | x | | x | | |
| 11 | Imperia | RRF/polo ambulat. | fisioterapista | x | | x | | |
| 12 | Imperia | Sale operatorie | infermiere | x | | x | | |
| 13 | Imperia | TAC/RNM | tecnico rx | x | | x | | |
| 14 | Imperia | uff. infermieristico | infermiere | x | | x | | Coord. settore Infezioni Ospedaliere |
| 15 | Sanremo | an. patologica | tecnico lab. | x | | x | | |
| 16 | Sanremo | day hospital | infermiere | x | | x | | |
| 17 | Sanremo | farmacia | infermiere | x | | x | | |
| 18 | Sanremo | gastroenterologia | infermiere | x | | x | | |
| 19 | Sanremo | neurologia | infermiere | x | | x | | |
| 20 | Sanremo | oncologia | infermiere | x | | x | | |
| 21 | Sanremo | ost/ginecologia | infermiere | x | | x | | |
| 22 | Sanremo | radiologia | tecnico rx | x | | x | | |
| 23 | Sanremo | rianimazione | infermiere | x | | x | | |
| 24 | Sanremo | RRF | fisioterapista | x | | x | | |
| 25 | Sanremo | TAC/Angiografia | tecnico rx | x | | x | | |
| 26 | Sanremo | uff. infermieristico | infermiere | x | | x | | |

| Territorio e Sede di Bussana | | | | | | | | |
|------------------------------|-----------------|-----------------------|----------------|-------------|---|---|---|---|
| N | Ambito | Struttura | Profilo | Valutazione | | | | Note |
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 27 | Bussana/Costar. | Palestre sport | fisioterapista | x | | x | | |
| 28 | Costar./Pieve | RSA/Hospice | fisioterapista | x | | x | | |
| 29 | Imperia | ADI | infermiere | x | | x | | |
| 30 | Imperia | Centro diurno/CAUP | infermiere | x | | x | | |
| 31 | Imperia | cure primarie | fisioterapista | x | | x | | |
| 32 | Imperia | dip. prevenzione | tecnico prev. | x | | x | | |
| 33 | Imperia | laboratorio analisi | tecnico lab. | x | | x | | Coord. prov. procedure informatiche |
| 34 | Imperia | RRF età evolutiva | fisioterapista | x | | x | | |
| 35 | Imperia | salute mentale | infermiere | x | | x | | |
| 36 | Imperia | SERT | infermiere | x | | x | | |
| 37 | Pieve di Teco | RSA | infermiere | x | | x | | |
| 38 | Provinciale | prof. sanitarie | infermiere | x | | x | | Coord. sett. Program. Ricerca e Sviluppo |
| 39 | Provinciale | ambulatorio FKT | fisioterapista | x | | x | | |
| 40 | Provinciale | dip. prevenzione | tecnico prev. | x | | x | | Resp. U.O. Attività Vigilanza e Prevenzione |
| 41 | Provinciale | direzione sanitaria | ass. sociale | x | | x | | Resp. U.O. Assistenti Sociali |
| 42 | Provinciale | prev. e sicurezza | tecnico prev. | x | | x | | Coord.settore Legge 626/94 |
| 43 | Provinciale | prof. sanitarie | educ.prof.le | x | | x | | |
| 44 | Provinciale | prof. sanitarie | fisioterapista | x | | x | | Resp. U.O. Attività Tecniche Riabilitazione |
| 45 | Sanremo | ADI | infermiere | x | | x | | |
| 46 | Sanremo | centro diurno/CAUP | infermiere | x | | x | | |
| 47 | Sanremo | Cure primarie | fisioterapista | x | | x | | |
| 48 | Sanremo | distr./cure primarie | infermiere | x | | x | | |
| 49 | Sanremo | salute mentale | infermiere | x | | x | | |
| 50 | Sanremo | SERT | infermiere | x | | x | | |
| 51 | Taggia / Triora | centro prelievi/R.P. | infermiere | x | | x | | |
| 52 | Ventimiglia | ADI | infermiere | x | | x | | |
| 53 | Ventimiglia | Cure primarie | fisioterapista | x | | x | | |
| 54 | Ventimiglia | dialisi territoriale | infermiere | x | | x | | |
| 55 | Ventimiglia | dip. prevenzione | tecnico prev. | x | | x | | |
| 56 | Ventimiglia | distr./ cure primarie | infermiere | x | | x | | |
| 57 | Ventimiglia | salute mentale | infermiere | x | | x | | |
| 58 | Ventimiglia | SERT | infermiere | x | | x | | |

Il riconoscimento delle funzioni di coordinamento di cui sopra, con diritto a percepire la relativa indennità annuale di parte fissa, presuppone, di norma, salvo diverse motivate esigenze organizzative dell'Azienda, il mantenimento della sede di lavoro presso la Struttura di attuale appartenenza, nonché le prerogative e le attività proprie del profilo professionale, rispetto alle quali le funzioni di coordinamento hanno carattere integrativo e specifico.

L'indennità di coordinamento di cui sopra è revocabile con il venir meno delle relative funzioni, a seguito di valutazione negativa.

B) Progressione verticale al livello economico Ds

Le parti prendono atto che :

- il punto b) dell'articolo 19 del CCNL 19.4.2004 prevede l'automatico inquadramento in categoria Ds), con decorrenza dal 1.9.2003, del personale del ruolo sanitario svolgente funzioni di reale ed effettivo coordinamento, riconosciute al 31.8.2001, anche ai fini del percepimento della corrispondente indennità fissa annuale;
- con deliberazione numero 800 del 18.11.2004, l'Azienda ha dato attuazione alla norma sopra citata, disponendo l'inquadramento nel livello economico Super della categoria D di 84 unità in possesso dei suddetti requisiti, così suddivise:

| | |
|-----------------------|------------------|
| infermieri (caposala) | numero 56 |
| tecnici sanitari | numero 18 |
| fisioterapisti | numero 5 |
| assistenti sanitarie | numero 3 |
| logopedisti | numero 2 |
| <u>totale</u> | <u>numero 84</u> |
- il punto c) prima parte del medesimo articolo 19 dispone che lo sviluppo professionale del restante personale in categoria D) incaricato di funzioni di coordinamento dopo il 31 agosto 2001 e in tale posizione alla data di entrata in vigore del CCNL 19.4.2004 (cioè al 20.4.2004) sarà garantito con idonee procedure selettive.

Premesso quanto sopra, le parti convengono che lo sviluppo professionale in categoria Ds) ai sensi del citato punto c) dell'articolo 19 debba attenersi alla seguente disciplina:

REQUISITI

Riconoscimento della funzione di coordinamento, successivamente al 1.9.2001, secondo le modalità e i criteri di cui al precedente paragrafo A) .

CRITERIO GENERALE

istituzione di 1 posto nella categoria Ds) per ciascuna Struttura Complessa Ospedaliera e/o Territoriale (considerando parificate anche quelle Strutture Semplici che presentino carattere di particolare complessità come, ad esempio, il Pronto Soccorso)

CRITERI SPECIFICI (sussistenza di almeno tre di essi)

1. coordinamento di personale oltre che di attività
2. multidisciplinarietà del personale gestito (infermieri, OSS, OTA, Ausiliari, Tecnici ed altri profili)
3. complessità nell'organizzazione gestionale del reparto/settore/nucleo in relazione all'entità delle risorse umane e strumentali assegnate.
4. complessità assistenziale in relazione alle caratteristiche e/o tipologie di utenti e/o degenti

Sulla base di tale disciplina, le parti convengono sulla necessità di di un assestamento dell'organico della categoria Ds) del ruolo sanitario, attraverso l'istituzione degli ulteriori seguenti posti:

| Presidio Ospedaliero Unico | | | | | | | | |
|------------------------------|-----------------|-----------------------|----------------|-------------|---|---|---|---|
| N | Stabilimento | Struttura | Profilo | Valutazione | | | | Note |
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1 | Bordighera | bassa intensità | infermiere | x | x | x | x | |
| 2 | Bordighera | radiologia | Tecnico rx | x | x | x | x | |
| 3 | Bordighera | SPDC | infermiere | x | x | x | x | |
| 4 | Imperia | Chirurgia vascolare | infermiere | x | x | x | x | |
| 5 | Imperia | dialisi | infermiere | x | x | x | x | |
| 6 | Imperia | dip.patologia clinica | tecnico lab. | x | | x | x | Coord. Formaz.ECM Lab.+Anat.Patologica |
| 7 | Imperia | emergenza 118 | infermiere | x | x | x | x | |
| 8 | Imperia | nefrologia | infermiere | x | x | x | x | |
| 9 | Imperia | ortopedia | infermiere | x | x | x | x | |
| 10 | Imperia | RRF/polo ambulat. | fisioterapista | x | x | x | x | |
| 11 | Imperia | sale operatorie | infermiere | x | x | x | x | |
| 12 | Sanremo | an. patologica | tecnico lab. | x | x | x | x | |
| 13 | Sanremo | day hospital | infermiere | x | x | x | x | |
| 14 | Sanremo | farmacia | infermiere | | x | x | x | Elevata complessità gestionale su SR e BO |
| 15 | Sanremo | gastroenterologia | infermiere | x | | x | x | Elevata complessità diagnostico-operativa |
| 16 | Sanremo | neurologia | infermiere | x | x | x | x | |
| 17 | Sanremo | oncologia | infermiere | x | x | x | x | |
| 18 | Sanremo | ost/ginecologia | infermiere | x | x | x | x | |
| 19 | Sanremo | radiologia | Tecnico rx | x | x | x | x | |
| 20 | Sanremo | rianimazione | infermiere | x | x | x | x | |
| 21 | Sanremo | RRF | fisioterapista | x | x | x | x | |
| Territorio e Sede di Bussana | | | | | | | | |
| N | Ambito | Struttura | Profilo | Valutazione | | | | Note |
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 22 | Bussana/Costar. | palestre sport | fisioterapista | x | | x | x | Coord.prov. palestre + formaz.universitaria |
| 23 | Costar./Pieve | RSA/Hospice | fisioterapista | x | | x | x | Elevata complessità gestionale |
| 24 | Imperia | centro diurno/CAUP | infermiere | x | x | x | x | |
| 25 | Imperia | dip. prevenzione | tecnico prev. | x | x | x | x | |
| 26 | Pieve di Teco | RSA | infermiere | x | x | x | x | |
| 27 | Provinciale | ADI | fisioterapista | x | x | x | x | Coordinamento dei tre ambiti territoriali |
| 28 | Provinciale | dip. prevenzione | tecnico prev. | x | x | x | x | Resp. U.O. Attività Vigilanza e Prevenzione |
| 29 | Provinciale | direzione sanitaria | ass. sociale | x | | x | x | Resp. U.O. Assistenti Sociali |
| 30 | Provinciale | prof. sanitarie | fisioterapista | x | x | x | x | Resp. U.O. Attività Tecniche Riabilitazione |
| 31 | Provinciale | RRF/età evolutiva | fisioterapista | x | | x | x | Coord. dipartimentale (donna-bambino) |
| 32 | Provinciale | SERT | infermiere | x | x | x | x | Posizione organizz.coord. provinciale SERT |
| 33 | Sanremo | centro diurno/CAUP | infermiere | x | x | x | x | |
| 34 | Sanremo | distr./ cure primarie | infermiere | x | x | x | x | |
| 35 | Taggia / Triora | centro prelievi/R.P. | infermiere | x | x | x | x | |
| 36 | Ventimiglia | dialisi territoriale | infermiere | x | x | x | x | |
| 37 | Ventimiglia | dip. prevenzione | tecnico prev. | x | x | x | x | |
| 38 | Ventimiglia | distr./ cure primarie | infermiere | x | x | x | x | Posizione organizzativa |

Le parti convengono inoltre che :

- I 38 posti coperti dal personale sopra indicato ed appartenenti alla categoria D sono trasformati in altrettanti posti, sempre nella stessa categoria ma nel livello economico Super.
- i passaggi al livello Super avvengono con superamento di selezioni interne;
- hanno titolo a partecipare alle selezioni i dipendenti appartenenti alla categoria D del ruolo sanitario, incaricati delle funzioni di coordinamento dopo il 31.8.2001 e in tale posizione al 20.4.2004 (entrata in vigore del CCNL 19.4.2004);
- la selezione si svolge secondo i criteri stabiliti dal Regolamento di cui all'Allegato numero 4 al presente contratto.

L'inquadramento economico nella categoria D livello economico Super è disposto tenendo conto dei seguenti principi stabiliti dalla vigente disciplina contrattuale :

- non si dà luogo a riassorbimento della differenza stipendiale fra la categoria di provenienza (D) e quella nuova acquisita (Ds) , in quanto l'aumento del tabellare deriva direttamente da una norma contrattuale.
- Al fine di garantire la conservazione dell'importo economico posseduto il dipendente è riposizionato nella fascia economica del livello Super più vicina al valore di quella già goduta nella categoria di provenienza :
- Se tale riposizionamento di fascia, come probabile, non pareggia il valore dell'importo economico posseduto, la differenza viene mantenuta con un assegno "ad personam", che sarà riassorbito con gli eventuali successivi passaggi di fascia nella categoria D livello economico Super.
- Con l'inquadramento nel nuovo livello economico Super il dipendente mantiene il diritto all'indennità di coordinamento, revocabile con il venir meno delle relative funzioni, a seguito di valutazione negativa ovvero per altra causa.

Il personale con funzioni di coordinamento, inquadrato nel livello economico Super della categoria D secondo quanto sopra specificato, sarà assegnato, di norma, alle Strutture di attuale appartenenza, se ed in quanto compatibili, ovvero ad altra Struttura aziendale ove necessiti tale figura professionale, previa valutazione da parte della Direzione Aziendale, su proposta dell'Unità Operativa Professioni Sanitarie.

Articolo 25

Sviluppo professionale del personale tecnico e amministrativo

Le parti si danno reciprocamente atto che l'articolo 19 comma 1° punto d) del CCNL 19.4.2004 prevede la destinazione di una parte delle risorse destinate al fondo C (fondo "per la carriera") allo sviluppo professionale del personale dei ruoli tecnico ed amministrativo .

Le parti riconoscono tale previsione quale strumento idoneo a favorire il riconoscimento della professionalità individuale e della qualità delle mansioni lavorative a qualsiasi titolo effettivamente svolte , nell'ottica di un temperamento fra razionalizzazione dell'organizzazione aziendale, esigenze di sviluppo professionale del personale e rispetto dei vincoli di bilancio e delle risorse definite dalla contrattazione nazionale.

Conseguentemente, le parti convengono che :

- la suddetta previsione contrattuale viene attuata mediante trasformazione di 45 posti nel ruolo tecnico e di 21 posti nel ruolo amministrativo, per un totale complessivo di 66 posti, per passaggi verticali alla categoria od al livello economico immediatamente superiori, ripartiti nei profili professionali interessati come indicato in dettaglio nella tabella 3 allegata al presente articolo;
- i passaggi verticali di cui al presente articolo avvengono con superamento di selezioni interne, da svolgersi mediante i criteri stabiliti dal Regolamento di cui all' Allegato numero 4 al presente contratto.

L'inquadramento economico nella categoria di destinazione è disposto tenendo conto dei seguenti principi stabiliti dalla vigente disciplina contrattuale :

- non si dà luogo a riassorbimento della differenza stipendiale fra la categoria di provenienza e quella nuova acquisita, in quanto l'aumento del tabellare deriva direttamente da una norma contrattuale
- Al fine di garantire la conservazione dell'importo economico posseduto il dipendente è riposizionato nella fascia economica, della nuova categoria, più vicina al valore di quella già goduta nella categoria di provenienza
- Se tale riposizionamento di fascia, come probabile, non pareggia il valore dell'importo economico posseduto, la differenza viene mantenuta con un assegno "ad personam", che sarà riassorbito con gli eventuali successivi passaggi di fascia .

Le parti si danno reciprocamente atto che i passaggi "verticali" di cui al presente articolo devono intendersi quale completamento del processo di riqualificazione professionale di cui al precedente Contratto Integrativo 7.3.2003, finalizzato al perseguimento, nell'ambito della dotazione organica aziendale, di un tendenziale equilibrio fra le figure professionali comprese nelle varie categorie dei ruoli tecnico ed amministrativo, con particolare riferimento alle categorie B (compreso livello economico Super) e C .

TABELLA 3) – PROSPETTO SELEZIONI INTERNE RUOLI TECNICO E AMMINISTRATIVO

| RUOLO TECNICO | | | | |
|---|-------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------|
| Profilo professionale | Cat. | n. dip. 31.01.05 | posti a selez. | passaggio tra cat. |
| Collaboratore tecnico informatico | D | 2 | 1 | C-D |
| Collaboratore tecnico | D | | 2 | C-D |
| Programmatore | C | 9 | 2 | Bs-C |
| Assistente tecnico | C | 11 | 1 | Bs-C |
| Centralinisti | Bs | | 6 | B-Bs |
| Operatori Socio-Sanitari | Bs | 134 | 4 | B-Bs |
| Operatore tecnico specializzato distribuzione pasti | Bs | 1 | 1 | B-Bs |
| Centralinisti 118 | Bs | | 4 | B-Bs |
| Autisti 118 | Bs | 2+4 | 6 | B-Bs |
| Operatore specializzato C.E.D. | Bs | 2 | 1 | B-Bs |

| | | | | |
|--|-------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------|
| Operatore specializzato elettricista | Bs | 1+7 | 6 | B-Bs |
| Accalappiacani | Bs | | 1 | B-Bs |
| Operatore tecnico Centralinista | B | 27 | 2 | A-B |
| Operatore tecnico Autista | B | 16+5 | 1 | A-B |
| Operatore tecnico magazziniere | B | 15 | 2 | A-B |
| Operatore tecnico pittore-muratore | B | 1+5 | 1 | A-B |
| Operatore tecnico addetto camera mortuaria | B | | 3 | A-B |
| Operatore tecnico addetto assistenza | B | 11 | 1 | A-B |
| TOTALE | | | 45 | |
| RUOLO AMMINISTRATIVO | | | | |
| Profilo professionale | Cat. | n. dip. 31.01.05 | posti a selez. | passaggio tra cat. |
| Collaboratore amministrativo | D | 11+35 | 1 | C-D |
| Assistente amministrativo | C | 98 | 2 | Bs-C |
| Coadiutore amministrativo esperto | Bs | 18 | 10 | B-Bs |
| Coadiutore amministrativo | B | 64 | 8 | A-B |
| TOTALE | | | 21 | |
| TOTALE GENERALE | | | 66 | |
| PASSAGGI ORIZZONTALI DI QUALIFICA PROFESSIONALE | | | | |
| Modifica denominazione professionalità | | | | Cat. |
| Da idraulico-impiantista a meccanico-idraulico | | | | Bs |
| Da meccanico-fuochista a idraulico-meccanico | | | | Bs |
| da operatore tecnico a elettricista | | | | Bs |
| Da cuoco a operatore C.E.D. | | | | B |
| da macellaio a macellaio-cuoco | | | | B |

Articolo 26

Attribuzione progressione orizzontale

Le parti si danno reciprocamente che, ai sensi dell'articolo 35 comma 4° del CCNL 7.4.1999 :

- I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore (c.d. "progressione orizzontale") hanno decorrenza fissa dal 1° gennaio dell'anno di riferimento;
- A tal fine, la contrattazione integrativa definisce le modalità della progressione orizzontale in funzione delle risorse del fondo a tal fine disponibili.

In relazione a ciò, tenuto conto della quota delle risorse destinate alla presente contratta-

zione integrativa che le parti hanno di comune accordo ritenuto di destinare in via previsionale per il finanziamento della progressione verticale, ai sensi degli articoli 18 e 19 del CCNL 19.4.2004, le parti medesime convengono di attuare la progressione orizzontale secondo le modalità appresso specificate, in funzione dell'ammontare delle risorse a tal fine individuate in via previsionale nella tabella 2) allegata al precedente articolo 21.

- attribuzione di 1 fascia economica, con decorrenza 1.1.2004, a tutti i dipendenti, collocati in fascia iniziale, che abbiano maturato alla data del 1.1.2004 un'anzianità minima complessiva di anni 2. (dipendenti interessati : numero 153)
- attribuzione di 1 fascia economica, con decorrenza 1.1.2004, al personale ex-Operatore Tecnico addetto all'Assistenza - categoria B, riqualificato nel profilo di Operatore Socio Sanitario – categoria Bs nell'anno 2003 e beneficiario di assegno “ad personam” per effetto del passaggio al livello economico superiore : la progressione in parola comporta l'attribuzione di un importo corrispondente all'incremento tabellare di fascia diminuito del suddetto assegno, in quanto quest'ultimo viene riassorbito al momento della collocazione nella fascia economica immediatamente superiore. (dipendenti interessati : numero 57)
- attribuzione di 1 fascia economica, con decorrenza 1.1.2004, al personale sanitario di categoria D con funzioni di coordinamento, transitato automaticamente al livello economico Ds dal 1.9.2003, che, alla data del 1.1.2004 abbia maturato un'anzianità di servizio complessiva nell'Azienda di almeno 10 anni . Qualora il personale avente titolo benefici di assegno “ad personam”, la progressione sarà attuata con le modalità di cui al precedente punto 2. (dipendenti interessati : numero 43)
- attribuzione di 1 fascia economica, con decorrenza 1.1.2004, a tutto il personale dei ruoli tecnico e amministrativo la cui progressione orizzontale risulti in oggi ferma alla data del 1.1.2002 . (dipendenti interessati : numero 276)

Dalla progressione orizzontale di cui sopra è escluso il personale che, nel biennio 2003-2004, abbia subito l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con formale provvedimento dell'Azienda in base al vigente codice disciplinare.

Articolo 27

Disposizioni di garanzia

E' confermata anche la norma di garanzia di cui all'articolo 9 del Contratto Integrativo del 7.3.2004 : pertanto, le quote di retribuzione finanziate con il fondo C (“di carriera”) che si rendano disponibili a seguito delle cessazioni dal servizio sono prioritariamente destinate all'attribuzione di 1 fascia economica ai dipendenti che cessano dal servizio in corso d'anno per collocamento in quiescenza, con la decorrenza prevista dalla vigente disciplina contrattuale.

Fatto salvo quanto previsto dal precedente articolo 22 (progressioni del personale sanitario di categoria Bs), i dipendenti che conseguano il diritto all'inquadramento in categoria superiore a seguito di selezione interna, fra quelle previste dal presente contratto, e che, prima della scadenza del relativo bando, abbiano presentato domanda di collocamento in quiescenza, avranno la facoltà di optare fra l'inquadramento medesimo od il percepimento di una fascia orizzontale con contestuale rinuncia al passaggio verticale : tale seconda opzione comporta il congelamento del posto.

Articolo 28

Integrazione assetto delle posizioni organizzative

Le parti prendono atto che :

- il CCNL 19.4.2004 nulla ha innovato sull'istituto in oggetto che, pertanto, continua a trovare riferimento negli articoli 20, 21 e 36 del CCNL 7.4.1999, nell'articolo 18 del Contratto Integrativo del 24.5.2000 e nel Regolamento attuativo approvato con deliberazione numero 842 del 17.5.2001 previa concertazione con le parti sindacali;
- la quota parte del fondo ex articolo 39 CCNL 7.4.1999 (oggi articolo 31 CCNL 19.4.2004) destinata alle posizioni organizzative era stata quantificata dal citato Contratto Integrativo del 24.5.2000 in Lire 350.000.000, pari ad €180.760,00;
- con il Contratto Integrativo 2° del 7.3.2003 era stata convenuta, esclusivamente con riguardo all'esercizio 2002, la diminuzione di tale quota di €30.987,41;
- con deliberazione numero 187 del 23.3.2004 è stato disposto, in attuazione del verbale di contrattazione del 18.2.2004, il ripristino dell'ammontare della predetta quota parte in € 180.760,00, per quanto di competenza dell'esercizio 2004, fatta salva l'eventuale rideterminazione della quota in presenza di nuova organizzazione.

Preso atto di quanto sopra le parti convengono :

- di incrementare la quota parte del fondo di €30.000,00 , in relazione all'assetto delle posizioni consolidate nonché alle esigenze correlate alla riorganizzazione delle attività amministrative nell'ambito dei Distretti e del presidio Ospedaliero Unico;
- di istituire le seguenti nuove posizioni organizzative :
 - 1 posizione "Coordinamento attività amministrative Direzione del Presidio Ospedaliero"
 - 1 posizione "Coordinamento attività amministrative Distretti"
 - 2 posizioni "Coordinamento attività amministrative Direzioni di Stabilimento Ospedaliero"
 - 2 posizioni "Coordinamento attività amministrative di Distretto"

Le parti convengono inoltre che :

- in relazione all'attivazione delle schede di valutazione , a suo tempo condivise con le parti sindacali, appare necessario che la scheda concernente i dipendenti titolari di posizione organizzativa venga ad assumere valenza di strumento qualificante anche ai fini delle valutazioni aziendali in merito alla conferma periodica e/o rinnovo degli incarichi in parola;
- a tal fine , nell'ambito della griglia di valutazione indicata nella scheda, si considera quale valutazione non positiva ai fini delle verifiche di cui sopra il conseguimento di un punteggio di FASCIA A (da 5 a 19 punti) ;
 - il conseguimento di detto punteggio deve intendersi a titolo definitivo, una volta concluse tutte le procedure di contraddittorio e riesame previste dalla vigente regolamentazione aziendale.

TITOLO VI° - PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED ISTITUTI INCENTIVANTI

Articolo 29

Produttività collettiva e premio qualità prestazioni individuali

Le parti si danno reciprocamente atto che l'articolo 4 comma 2° punto I° del CCNL 7.4.1999 demanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri generali concernenti le metodologie di valutazione dei sistemi incentivanti nonché la ripartizione del fondo per la produttività collettiva di cui all'articolo 38 comma 3° dello stesso CCNL ed attualmente disciplinato dall'articolo 30 del CCNL 19.4.2004.

Ciò premesso, le parti prendono atto che :

A) Per l'anno 2002 – con verbale di contrattazione integrativa aziendale del 29.4.2003, che qui si intende integralmente richiamato, è stata definita la seguente ripartizione del fondo, quantificato in €1.503.113,96 (L. 2.910.434.467), al netto della quota pagata come acconto nel mese di luglio 2002:

- 25 % conguaglio in base a minuti lavorati
- 75 % su base progettuale, così ripartito
 - 45 % obiettivi afferenti alla scheda budget di reparto
 - 45 % progetti di carattere generale concordati fra le parti firmatarie
 - 5 % progetti strategici aziendali

B) Per l'anno 2003 – con verbale di contrattazione integrativa aziendale sottoscritto in date 12 e 16.11.2004, che qui si intende integralmente richiamato, è stata definita la seguente ripartizione del fondo, quantificato in €2.351.315,01:

- 55 % progetti riferiti agli obiettivi contenuti nella scheda di budget di ciascuna U.O., tenuto conto delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi stessi già definite da parte del competente Nucleo di Valutazione nell'ambito della Struttura Controllo di Gestione
- 40 % progetti di carattere definiti congiuntamente fra le parti firmatarie
- 5 % progetti di carattere strategico sopravvenuti nel corso dell'anno da parte dell'Azienda o della Regione, da ritornare al fondo globale in caso di accertato mancato finanziamento.

C) Per l'anno 2004 - con verbale di contrattazione integrativa aziendale sottoscritto in data 29.7.2004, integrato con successivo accordo in data 14.10.2005, che qui si intendono integralmente richiamati, è stata definita la seguente ripartizione del fondo, quantificato in € 2.380.644,59:

- 55 % progetti riferiti agli obiettivi contenuti nella scheda di budget di ciascuna U.O.
- 40 % progetti di carattere definiti congiuntamente fra le parti firmatarie
- 5 % progetti di carattere strategico sopravvenuti nel corso dell'anno da parte dell'Azienda o della Regione, da ritornare al fondo globale in caso di accertato mancato finanziamento.

Per ciò che attiene all'anno 2005, le parti, tenuto conto che la materia in questione necessita di una diversa tempistica negoziale, in ragione della sua specificità legata a contingenti fattori organizzativi, convengono di demandare ad apposito distinto verbale di contrattazione in-

tegrativa aziendale la definizione dei criteri generali del relativo impianto progettuale.

Articolo 30

Istituti incentivanti di riequilibrio per l'esercizio 2004

Le parti prendono atto che il fondo C (“fondo per la carriera”) relativo al 2003 ha evidenziato un consuntivo, accertato al 31 dicembre, di importo pari ad €558.086,00, come da relativo prospetto contenuto nell'Allegato numero 2 al presente contratto : ai sensi della vigente disciplina contrattuale nazionale, detto residuo confluisce automaticamente nel fondo B (fondo “per la produttività collettiva”) relativo all'esercizio 2004.

In relazione a quanto sopra, le parti, nel ravvisare l'opportunità di valorizzare una parte del suddetto residuo per il finanziamento di una “manovra” aggiuntiva sugli incentivi dell'esercizio 2004, finalizzata a garantire un riequilibrio economico fra le categorie professionali destinatarie del presente contratto, convengono di demandare ad apposito distinto verbale di contrattazione integrativa aziendale la definizione dei criteri per la destinazione della somma anzidetta nonché le modalità di attuazione della predetta manovra aggiuntiva di riequilibrio.

TITOLO VII° - ALTRI ISTITUTI NORMATIVI

Articolo 31

Rapporto di lavoro a tempo parziale : disciplina integrativa

Le parti, preso atto che con verbale di contrattazione aziendale sottoscritto in data 6.10.2004 è stato approvato il nuovo regolamento recante la disciplina integrativa dei rapporti di lavoro a tempo parziale (part-time), convengono di recepire detto regolamento, che, pertanto, viene a far parte del presente contratto quale Allegato numero 3.

TITOLO VIII° - DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 32

Disapplicazioni

Dalla data di entrata in vigore del presente contratto, si intendono disapplicati i precedenti Contratti Integrativi Aziendali del 24.5.2000 e del 7.3.2003, fatta eccezione per le disposizioni appresso specificate e precisamente :

CCNL 24.5.2000

Articolo 14 (lavoro straordinario)

Articolo 15 (passaggi "verticali" : principi generali)

Articolo 16 (passaggi "orizzontali" : principi generali)

Articolo 18 (posizioni organizzative)

CCNL 7.3.2003

Articolo 9 (norma di garanzia)

Articolo 33

Norme finali e di rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, le parti convengono di rinviare integralmente alle disposizioni vigenti contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di categoria, alle non disapplicate dei precedenti Contratti Integrativi Aziendali, come sopra precisate, nonché alle disposizioni legislative riguardanti le materie trattate.

Tenuto dell'assoluta priorità da attribuirsi all'attuazione del presente contratto, le parti convengono sull'opportunità che i seguenti argomenti, costituenti materia negoziale ai sensi della vigente normativa, vengano demandati ad un momento successivo, quali code contrattuali, sulla base di calendarizzazioni da stabilire di comune accordo :

- Produttività collettiva : integrazione 2004 e definizione impianto 2005
- Formazione e aggiornamento professionale
- Definizione testo unico degli accordi sulla mobilità aziendale



**DIPARTIMENTO RISORSE UMANE E
MONITORAGGIO PROCESSI
AMMINISTRATIVI**

**Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del Comparto 2002/2005
Allegato 1**

Tabelle contingenti di personale per garanzia minimi assistenziali in caso di sciopero

STABILIMENTO OSPEDALIERO DI SANREMO

| Divisione Servizio | | PL | Presenze medie | | | | | | Minimi assistenziali | | | | | |
|--------------------|----------------------|----------|----------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|----------------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| | | | Mattino | | Pomeriggio | | Notte | | Mattino | | Pomeriggio | | Notte | |
| | | | IIPP Tec | OSS Aut | IIPP Tec | OSS Aut | IIPP Tec | OSS Aut | IIPP Tec | OSS Aut | IIPP Tec | OSS Aut | IIPP Tec | OSS Aut |
| Dip. Emerg.za | Pronto Soccorso | | 4+ 1rep | 2 1Aut | 4+ 1rep | 1 1 Aut | 3+ 1rep | 1 Aut | 4+ 1rep | 2 1Aut | 4+ 1rep | 1 1 Aut | 3+ 1rep | 1 Aut |
| | UTIC/Rianimazione | UT6 Ri5 | 5 | | 4 | | 4 | | 5 | | 4 | | 4 | |
| | OBI | 6 | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | |
| | Automedica | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | |
| Dip. Chirurgico | Ort/Traumatologia | 20 | 4 | | 2 | 1 | 2 | | 3 | | 3 | | 2 | |
| | M.I. Urologia/Chir. | 22 | 4 | | 2 | 1 | 2 | | | | | | | |
| | M.I. ORL/Chir. | 20 | 3 | 1 | 2 | | 2 | | 4 | | 4 | | 4 | |
| | Alta Intensità | 16 | 4 | 1 | 3 | | 2 | | 4 | | 3 | | 2 | |
| | Day Surgery | 7+4Poltr | 2+ 1amb | | 2 | | 1 | | Servizio chiuso | | | | | |
| | Amb.ri Chirurgici | | 8 | | 1 | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| | Sala Gessi | | 1 | | 1 | | 1 rep | | Personale Reperibile | | | | | |
| Dip. Medico | Medicina 1 | 28 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | | 2 | | 2 | | 2 | |
| | Medicina 2 | 32 | 5 | | 3 | 1 | 2 | | 3 | | 3 | | 2 | |
| | Neurologia | 29 | 4 | 1 | 3 | | 2 | | 3 | | 3 | | 2 | |
| | D.H./Amb.ri Med/Neur | 4 | 4 | | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| | Fisiatria | 15 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | | 2 | | 2 | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|------------------------------|----|---|---|---|---|---|--|----------------------|--|--------------|--|--------------|--|
| | Fisiatria SSFR | | 2 | | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| | SSFR adibiti Rep. | | 4 | | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| | Malattie Infettive | 25 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | | 3 | | 3 | | 2 | |
| | Amb. Mal. Infet. E DH | 4 | 2 | | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| | Endoscopia Dig.va | | 6 | | | | | | Personale Reperibile | | | | | |
| Dip. Donna Bambino | | 4 | 2 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | |
| | Pediatria | | | | | | | | | | | | | |
| | Nido | 15 | 2 | | 2 | | 2 | | 2 | | 2 | | 1 | |
| | Ost/Gin | 25 | 3 | | 2 | | 2 | | 2 + 1ost.c | | 2+1 ost.c | | 2+1 ost.c | |
| | Amb.ri Ost/Gin | | 2 | | | | | | Servizio chiuso | | | | | |

| Divisione Servizio | | PL | Presenze medie | | | | | | Minimi assistenziali | | | | | | |
|---------------------------|-------------------------------|----|----------------|-----|-------------|-----|-------------|-----|----------------------|----------------------|-------------|-----|-------------|-----|--|
| | | | Mattino | | Pomeriggio | | Notte | | Mattino | | Pomeriggio | | Notte | | |
| | | | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | |
| Dip. Imm.ni | Radiologia | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | 1 | 1 | |
| | TAC | | 4 | | 1 | | | | | | | | | | |
| | | | 1 | | 1 | | | 1 | rep | Personale Reperibile | | | | | |
| Dip. Lab.A. Anat.P. | Lab. Analisi | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | 1 | | 1 | | 1 | |
| | Microbiologia | | 2 | | | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| | Centro Prelievi | | | | | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| | Anatomia Pat | | 4 | | | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| Di p. S. | Oncologia Clinica D.H. | 10 | 8 | 2 | | | | | | 3 | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|--------------------|----|--------|-------|---|---|-------|--|----------------------|-----------------|---|--|-------|--|
| | Acc.Lineare | | 6 | | | | | | | Servizio chiuso | | | | |
| Dialisi | | 12 | 4 | | 4 | | 1 rep | | 4 | | 4 | | 1 rep | |
| Gruppo Sale Operatorie | | | 15 | 4 | 6 | 1 | 6 rep | | Personale Reperibile | | | | | |
| Camera Mortuaria | | | | 1 Aus | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| Farmacia | | | 1 CS | 5 mag | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| Dietologia | | | 2 Diet | | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| Squadra | | | | 2 | | 1 | | | Servizio chiuso | | | | | |
| Uff. Cartelle Cliniche | | | | 1 | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| Uff. Infermieristico | | | 2 | | | | | | Personale Reperibile | | | | | |

STABILIMENTO OSPEDALIERO DI IMPERIA

| Divisione Servizio | | PL | Presenze medie | | | | | | Minimi assistenziali | | | | | |
|--------------------|----------------------------|--------------------------|----------------|-----|-------------|-----|-------------|-----|----------------------|-----|-------------|-----|-------------|-----|
| | | | Mattino | | Pomeriggio | | Notte | | Mattino | | Pomeriggio | | Notte | |
| | | | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS |
| Dip. Emerg.za | Pronto Soccorso | | 4+ | 1 | 4+ | 1 | 3+ | | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | |
| | UTIC/Cardiologia | 6UTIC 14Card + 2DH | 4 | | 4 | | 3 | | 4 | | 4 | | 3 | 4 |
| | Chiuso Day Hospital | | | | | | | | | | | | | |
| | Rianimazione | 6 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | |
| 118 | | 4 | | 4 | | 4 | | 4 | | 4 | | 4 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|------------------------------|-------------------|----------|---|--------|---|-------|-----------------|-----------------|--|---|--|-------|--|
| Dip. Chirurgico | Ort/Traumatologia | 26+ 4DH | 4 1DH | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | | 3 | | 2 | |
| | Chirurgia | 22+ 4DS 2DH | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | | 2 | | 2 | | 2 | |
| | Day Surgery | | 1 CS | | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| | Chir. Vascolare | 16+ 4DS 2DH | 2 1 | 1 | 2 1 | 1 | 2 | | 2 | | 2 | | 2 | |
| | Amb Chir Vasc | | 1 | | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| | Oculistica | 4+ 8DS 2DH | 6 | 1 | 3 | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | |
| | Sala gessi | | 2 | | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| | Amb.ri Chir/Uro/Anest | | 3 | | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| | Endoscopia Dig.va | | 2 | | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| Dip. Medico | Medicina Donne | 23 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | | 2 | | 2 | | 2 | |
| | Medicina Uomini | 26+ Cella | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | | 2 | | 2 | | 2 | |
| | Neurologia | 29+ 2DH | 3 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | | 2 | | 2 | | 2 | |
| | Dialisi | 21+ 2DH | 8 2 | 2 | 8 | 1 | 1 rep | | 7 | | 7 | | 1 rep | |
| | Pneumologia | 18 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | | 2 | | 2 | | 2 | |
| | Day Hospital Pneumol | 4 | 2 | | | | | | Servizio Chiuso | | | | | |
| | Day H. Dermatologia | 6 | 4 | | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| | Nefrologia | 12 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | | 2 | | 2 | | 2 | |
| | Day Hospital Med | 4 | 2 | | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| Poliambulatori Medici | | 2 | 1 | | | | | Servizio chiuso | | | | | | |

| Divisione Servizio | | | Presenze medie | | | | | | Minimi assistenziali | | | | | |
|------------------------------------|----------------------|------------|----------------|------------------------|-------------|-----|-------------|-----|----------------------|-----|--------------|-----|--------------|-----|
| | | | Mattino | | Pomeriggio | | Notte | | Mattino | | Pomeriggio | | Notte | |
| | | | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS |
| Dip. Donna-Bambino | Pediatria | 10 | 2 | | 2 | | 1 | | 2 | | 2 | | 1 | |
| | Centro immaturi-Nido | 10 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | |
| | Ost/Gin | 22+ 2DH | 3 1ost.c | 1 | 2 1ost.c | | 2 1ost.c | | 2+ 1ost.c | | 2+1 ost.c | | 2+1 ost.c | |
| | Amb.ri Ost/Gin | | 2 | | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| Dip. Lab.AA. Pat | Lab. Analisi | | 10 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | |
| | Centro Prelievi | | | | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| | SIT | | 10 | | 2 | | 1 rep | | Personale Reperibile | | | | | |
| | Anatomia Pat. | | 2,5 | | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| Dip.S.On Dip. Imm.ni | Radiologia | | Tec 4 | | Tec 1 | | Tec 1 | | 1 | | 1 | | 1 | |
| | AngioRX/Emod | | Tec 1 | | Tec 1 | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| | TAC | | Tec 1 | | Tec 1 | | 1 rep | | Personale Reperibile | | | | | |
| | Risonanza Magnetica | | Tec 1 | | Tec 1 | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| Gruppo Sale Operatorie/C.Steriliz. | | | 15 | 6 | 6 | 3 | 6 rep. | | Personale Reperibile | | | | | |
| Camera Mortuaria | | | | 1 | | 1 | | | Servizio chiuso | | | | | |
| Farmacia | | | 1CS | 2mag 1 tec 1 aus | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| Dietologia | | | 1 | | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| SSFR | | | 5 tec | | | | | | Servizio chiuso | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|-------------|-----|----------|---|---|-------|---|----------------------|---|--|---|--|---|--|
| Squadra | | | 2 | | 1 | | | Servizio chiuso | | | | | | |
| Uff. Cartelle Cliniche | | | 2 | | | | | Servizio chiuso | | | | | | |
| Uff. Infermieristico | | | amm 3 | | | 1 rep | | Personale Reperibile | | | | | | |
| Dip. S Ment | SPDC | 18+ | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | | 3 | | 3 | |
| | | 2DH | 1 | | | | | | | | | | | |

NB. La reperibilità di PS e Area critica al mattino è presente solo nei giorni festivi

STABILIMENTO OSPEDALIERO DI BORDIGHERA

| Divisione Servizio | | PL | Presenze medie | | | | | | Minimi assistenziali | | | | | |
|--------------------|---------------------|----|----------------|-----|-------------|-----|-------------|-----|----------------------|-----|-------------|-----|-------------|-----|
| | | | Mattino | | Pomeriggio | | Notte | | Mattino | | Pomeriggio | | Notte | |
| | | | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS |
| Dip. Emerg. | Pronto Soccorso | | 4+ 1rep | 1 | 4+ 1rep | 1 | 3+ 2rep | 1 | 4 | | 4 | | 3 | |
| | Subintensiva | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | |
| | Automedica | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | |
| Di p. Cu | Day Surgery | 5 | 1 | | 1 | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| | Bassa I. (Chir/Ort) | 24 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|----------------------------|-----------|-----------------|------------|-------------------|------------|-----------------|------------|----------------------|------------|-------------------|------------|-----------------|------------|
| | Media I. (Medicina) | 38 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| | Alta.I. | 16 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | | 2 | | 2 | | 2 | |
| | Ambulatori | | 7 | | 1 | | | | | | Servizio chiuso | | | |
| Dip. S.Men t | SPDC | 20 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | | 3 | | 3 | |
| Dip. Lab.A A.Pat | Lab. Analisi | | 8 | | 1 | | | 1 rep | Personale Reperibile | | | | | |
| Divisione Servizio | | PL | Mattino | | Pomeriggio | | Notte | | Mattino | | Pomeriggio | | Notte | |
| | | | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS |
| Dip. Imm. ni | Radiologia | | 3 | | 1 | | | 1 rep | Personale Reperibile | | | | | |
| | Risonanza Magnetica | | 1 | | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| Dialisi | | 5 | 3 | 1 | 3 | | | 1 rep. | 3 | | 3 | | 1 rep. | |
| Gruppo Sale Operatorie | | | 6 | 2 | 3 | 1 | | | Personale Reperibile | | | | | |
| Camera Mortuaria | | | | 1 | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| Farmacia | | | | 3 com | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| Uff. Cartelle Cliniche | | | | 1com | | | | | Servizio chiuso | | | | | |
| Uff. Infermieristico | | | 3 | | | | | | Personale Reperibile | | | | | |
| SSFR | | | Tec 2 | | | | | | Servizio chiuso | | | | | |

STRUTTURE SANITARIE TERRITORIALI

| Divisione Servizio | PL | Presenze medie | | | | | | Minimi assistenziali | | | | | |
|-----------------------------------|---------|----------------|-----|-------------|-----|-----------------|-----|----------------------|-----|-------------|-----------------|-------------|-----|
| | | Mattino | | Pomeriggio | | Notte | | Mattino | | Pomeriggio | | Notte | |
| | | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS | IIPP Tec | OSS |
| Specialistica Ventimiglia | | 3 | 1 | | | | | Chiuso | | | | | |
| Specialistica Sanremo | | 3 | 1 | | | | | Chiuso | | | | | |
| Specialistica Imperia | | 5 | 1 | | | | | Chiuso | | | | | |
| ADI Ventimiglia | | 4 | | | | | | Chiuso | | | | | |
| ADI Sanremo | | 9 | | | | | | Chiuso | | | | | |
| ADI Imperia | | 7 | | | | | | Chiuso | | | | | |
| Centro Prel.vi Ventim. | | 2 | | | | | | Chiuso | | | | | |
| Centro Prel.vi Sanremo | | 2 | | | | | | Chiuso | | | | | |
| Centro Prel.vi Imperia | | 2 | | | | | | Chiuso | | | | | |
| Consultorio Ventimiglia | | 2OST 1IP | | | | | | Chiuso | | | | | |
| Consultorio Sanremo | | 2OST 1IP | | | | | | Chiuso | | | | | |
| Consultorio Imperia | | 2OST 1IP | | | | | | Chiuso | | | | | |
| Salute Mentale Ventim. | | 4 | | | | | | Chiuso | | | | | |
| Salute Mentale Sanremo | | 5 | | | | | | Chiuso | | | | | |
| Salute Mentale Imperia | | 4 | | | | | | Chiuso | | | | | |
| C. Diurno Bordighera | | 2 | | | | | | Chiuso | | | | | |
| C.A.U.P. Sanremo | 6 | 1 | 2 | 1 | 2 | | 1 | | 1 | | | 1 | |
| C. Diurno 3 CT Imperia | 10 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| S.E.R.T. Bordighera | | 3 | | | | | | Chiuso | | | | | |
| S.E.R.T. Sanremo | | 3 | | | | | | Chiuso | | | | | |
| S.E.R.T. Imperia | | 3 | | | | | | Chiuso | | | | | |
| R.S.A. Pieve di Teco | 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| R.S.A. C. Rainera (ogni piano) | Tot. 60 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 su 3 Piani | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 su 3 Piani | 1 | |

DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE

| Divisione Servizio | Minimi assistenziali |
|---------------------|-------------------------------------|
| | Tecnici di vigilanza e di ispezione |
| SS. CC. DI IGIENE | 1 per ogni ambito territoriale |
| SS. CC. VETERINARIE | 1 per ogni ambito territoriale |

STRUTTURE ECONOMICHE E AMMINISTRATIVE

| Servizio | Minimi assistenziali |
|------------------------------|--|
| Servizi Economici | chiusura |
| Cucina Stab. Osp. Imperia | n. 2 unità al mattino e al pomeriggio |
| Mensa Stab. Osp. Imperia | chiusura |
| Dispensa Stab. Osp. Imperia | n. 1 unità al mattino |
| Centralini | n. 1 unità per turno |
| Servizio Autisti | n. 1 unità per ambito territoriale |
| Servizi Tecnici/manutenzione | unità in servizio pari alle pronte disponibilità |
| S.C. Affari del Personale | 3 unità per garantire chiusura stipendi |
| SS.CC. Amministrative | chiusura |



**DIPARTIMENTO RISORSE UMANE E
MONITORAGGIO PROCESSI
AMMINISTRATIVI**

**Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del Comparto 2002/2005
Allegato 2**

Prospetti dei fondi contrattuali

ANNO 2002

A) FONDO ACCESSORIE - ARTICOLO 29 CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 19.4.2004

| | | | |
|---------|---|---|---------------------|
| | Fondo consolidato 2002 considerando il fondo a 31.12.2001 con l'aumento fatto nel 2002 con l'articolo 53 e congelamento dei fondi per altra destinazione. | € | 3.983.599,51 |
| comma 2 | Incremento per il numero dei dip. in ruolo in servizio al 31.12.2001: €7,69x12 mesi x n. 2139 dipendenti | € | 197.386,92 |
| | Totale parziale | € | 4.180.986,43 |
| comma 3 | Incremento per l'anno 2002 : €1,15x12 mesi x 2139 dipendenti | € | 29.518,20 |
| | TOTALE FONDO ESERCIZIO 2002 | € | 4.210.504,63 |

| | | |
|--|---|---------------------|
| A fronte esercizio 2002, Totale accessorie liquidate | € | 4.100.504,63 |
|--|---|---------------------|

| | | |
|--------------------------------|---|-------------------|
| RESIDUO 2002 ACCESSORIE | € | 110.000,00 |
|--------------------------------|---|-------------------|

Il residuo di €110.000,00 è stato trasferito al fondo produttività relativo all'esercizio 2003

ANNO 2002

B) FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ARTICOLO 30 CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 19.4.2004

| | | |
|--|------------------|---------------|
| Fondo ex articolo 46.2 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 94/97 - consolidato al 31.12.99 Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi | L. 3.726.124.124 | €1.924.382,51 |
| Fondo ex articolo 46.1 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 94/97 - consolidato al 31.12.99 Fondo per la qualità della prestazione individuale | L. 140.900.000 | €72.768,78 |
| Decurtazione 15% Ai sensi articolo 38 comma 7 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1998/2001 per il finanziamento del Fondo C) | L. 580.053.619 | €299.572,69 |

| | | |
|----------------------------|-------------------------|----------------------|
| TOTALE STORICIZZATO | L. 3.286.970.505 | €1.697.578,59 |
|----------------------------|-------------------------|----------------------|

| | | |
|---|-------------------------|----------------------|
| VARIAZIONI APPLICATIVE | | |
| Risparmio part-time 2001 ai sensi comma 4) articolo 38 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1998/2001 | L. 314.605.272 | €162.480,06 |
| Residui indennità accessorie 2001 ai sensi articolo 38 comma 3 punto d) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1998/2001 | L. 10.677.534 | €5.514,49 |
| Residuo utilizzo 1,2% anno 2001 | L. 116.027.610 | €59.923,26 |
| Residuo da incentivo 2001 | L. 1.157.839 | €597,97 |
| Residui straordinario 2001 ai sensi articolo 38 comma 3 punto d) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1998/2001 | L. 100.000.000 | €51.645,69 |
| TOTALE | L. 3.829.438.760 | €1.977.740,07 |

| | | |
|--|----------------|-------------|
| Il Fondo è incrementato al verificarsi del pareggio di bilancio accertato a consuntivo 97 ai sensi del 4° comma dell'articolo 38 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1998/2001, della seguente somma: Aumento (Aziendale) 1% su monte salari 99 da 1/1/1998 per pareggio di bilancio (articolo 38 comma 4 lettera b) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1998/2001) | L. 821.689.700 | €424.367,31 |
|--|----------------|-------------|

| | | |
|--------------------------------|-------------------------|----------------------|
| TOTALE FONDO DISPOIBILE | L. 4.651.128.460 | €2.402.107,38 |
|--------------------------------|-------------------------|----------------------|

| | | |
|---|-------------------------|----------------------|
| Già pagati acconti a luglio 2002 (delibera n. 536 del 15/7/2002) | L. 1.740.693.993 | €898.993,42 |
| restano pertanto disponibili per saldo | L. 2.910.434.467 | €1.503.113,96 |

Approvato con verbale di contrattazione integrativa del 29.4.2003

ANNO 2002

**C) FONDO PER FASCE RETRIBUTIVE – POSIZIONI ORGANIZZATIVE – VALORE
 COMUNE EX INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E INDENNITA' PROFESSIONALE
 SPECIFICA
 ARTICOLO 31 CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 19.4.2004**

| | |
|---|----------------------|
| Consolidato al 31/12/2001 (comma2) pagina 19 Contratto Integrativo Aziendale 2003 | € 4.851.614,69 |
| Lettera a) articolo 31 | // |
| Lettera b) Riorganizzazione servizi a parità di organico | (da valutare) |
| Lettera c) R.I.A. dal 01/01/2002 | € 36.836,80 |
| Comma 3 : da 1/1/2002 rivalutazione fasce | € 70.000,00 |
| Comma 5 : risorse regionali su aumento M.S. 99/01 Differenza €48.927.617,00 - €42.436.731 = 6.490.885,55 €6.490.885,55 X 0,4% = 25.963,54 Già incluso nei € 70.000,00 del c. 3 (per Contratto Integrativo Aziendale 7/3/2003 destinato a carriera 0,4% e consolidato nella spesa) | // |
| €6.490.885,55 x 1,2% = 77.891,00 da trasferire a risultato 2003 | // |
| Residuo articolo 40 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 8/4/1999 | € 16.630,00 |
| Circolare ARAN Protocollo 3175 - tredicesima | € 81.628,08 |
| Trasformazione ind. RX | € 67.749,85 |
| TOTALE 2002 € 5.124.459,42 | |
| Liquidato per competenza esercizio 2002 | € 4.947.597,50 |
| Differenza convogliata a incentivo anno 2003 | € 176.861,92 |

ANNO 2003

A) FONDO ACCESSORIE - ARTICOLO 29 CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 19.4.2004

| | | |
|--|---|-----------------------|
| Fondo consolidato calcolato al 31/1/2001 escludendo gli aumenti 2002 di cui al comma 3 articolo 39 | € | 4.180.986,43 |
| da 1/1/2003 | | |
| comma 4 per ADI : Incremento di €2,59 x 12 x x n. 2139 = €66.480,12 | | |
| comma 4 per SERT : Incremento di €0,16 x 12 x n. 2139 = €4.106,88 | € | 70.587,00 |
| TOTALE ACCESSORIE | | € 4.251.573,43 |

Liquidazione 2003 eccedente il fondo, integrata con fondi di bilancio a seguito riconoscimento partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamento quale orario di servizio ai sensi articolo 20 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 19/4/2004

ANNO 2003

B) FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ARTICOLO 30 CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 19.4.2004

| | | |
|---|----------|-----------------------|
| Quota consolidata al 31/12/1999 | € | 1.697.578,59 |
| TOTALE STORICIZZATO | | € 1.697.578,59 |
| VARIAZIONI APPLICATIVE | | |
| 20% risparmio part-time 2002 ai sensi comma 4) articolo 38 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1998/2001 | € | 280.061,42 |
| Residui indennità accessorie 2002 ai sensi articolo 38 comma 3 punto d) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1998/2001 in data 31/5/2004 | € | 110.000,00 |
| Residui applicazione articolo 39 anno 2002 e articolo 31 | € | 176.861,00 |
| Residuo utilizzo 1,2% anno 2002 (Contratto Collettivo Integrativo Aziendale pagina 21) | | |
| aumento 1,2% su monte salari 2001 = €587.131,00 - €449.317,00 = €137.814,00 | € | 137.814,00 |
| Totale variazioni applicative | € | 704.736,42 |
| TOTALE | | € 2.402.315,01 |
| Accantonamento per fondo 2004 | € | 51.000,00 |
| TOTALE GENERALE | | € 2.351.315,01 |

Approvato con verbale di contrattazione integrativa del 12/11/2004

ANNO 2003

**C)) FONDO PER FASCE RETRIBUTIVE – POSIZIONI ORGANIZZATIVE – VALORE
 COMUNE EX INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E INDENNITA' PROFESSIONALE
 SPECIFICA
 ARTICOLO 31 CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 19.4.2004**

| | |
|--|-----------------------|
| Totale 2002 | € 5.124.459,42 |
| articolo 31 comma 3 rivalutazione fasce | € 77.813,38 |
| comma 4 lettera A) €6,05 x 13 mesi x 2139 x selezioni (€2,00 puericultrice, Operatore Tecnico e Infermiere Generico che vanno in fascia C ed €4 x capo sala, personale tecnico e amministrativo x passaggi orizzontali e verticali) | € 168.232,35 |
| Totale parziale 2003 | € 5.370.505,15 |
| Contrattazione integrativa articolo 32 da ripartire tra carriere e risultato €133,90 (1 mese) x 2139 | € 286.412,10 |

| | |
|--|-------------|
| * risorse regionali articolo 33 in attesa disposizioni regionali M.S. 2001 €48.927.617,00 x 0,32% = 156.568,37 + conv. | |
| * Infermieri Generici e puericultrici 0,12% | € 58.713,14 |
| * passaggi D/DS al 31/08/2001 sel. 01/09/2001 0,17% | € 83.176,95 |
| * il residuale 0,03% va nelle accessorie convogliato al presente fondo su accordo delle parti | € 14.678,28 |

| | |
|--------------------|-----------------------|
| TOTALE 2003 | € 5.813.485,62 |
|--------------------|-----------------------|

| | |
|--------------------|----------------|
| Speso 2003 | € 5.087.000,00 |
| Disponibilità 2003 | € 726.485,62 |

| | |
|---|---------------------|
| Fascia I.P. 15% da 01/01/2003 (non incluso nello speso perché liquidato nel 2004) | € 42.000,00 |
| Cessati - attribuzione fascia | € 2.000,00 |
| Costo passaggio Capo Sala da 1/9/2003 articolo 31 comma 1 lettera B) | € 124.400,00 |
| Totale che confluisce a incentivo 2004 | € 558.085,62 |

ANNO 2004

A) FONDO ACCESSORIE - ARTICOLO 29 CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 19.4.2004

| | | |
|--|---|--------------|
| Fondo consolidato calcolato al 31/1/2001 escludendo gli aumenti 2002 di cui al comma 3 articolo 39 | € | 4.180.986,43 |
| da 1/1/2003 | | |
| comma 4 per ADI : Incremento di €2,59 x 12 x n. 2139 = €66.480,12 | | |
| comma 4 per SERT : Incremento di €0,16 x 12 x n. 2139 = €4.106,88 | € | 70.587,00 |

| | | |
|----------------------------|--|---------------------|
| TOTALE ACCESSORIE € | | 4.251.573,43 |
|----------------------------|--|---------------------|

Liquidazione 2003 eccedente il fondo, integrata con fondi di bilancio a seguito riconoscimento partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamento quale orario di servizio ai sensi articolo 20 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
19/4/2004

Le cifre di cui al presente prospetto devono intendersi in via del tutto indicativa e comunque da rivedere a consuntivo alla luce degli eventuali incrementi conseguenti alla stipula del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al 2° biennio di parte economica 2004 e 2005

ANNO 2004

B) FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ARTICOLO 30 CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 19.4.2004

| | | |
|---------------------------------|---|--------------|
| Quota consolidata al 31/12/1999 | € | 1.697.578,59 |
|---------------------------------|---|--------------|

| | | |
|----------------------------|----------|---------------------|
| TOTALE STORICIZZATO | € | 1.697.578,59 |
|----------------------------|----------|---------------------|

| VARIAZIONI APPLICATIVE | | |
|--|----------|-------------------|
| 20% risparmio part-time 2003 ai sensi comma 4) art. 38 CCNL 1998/2001 | € | 373.132,00 |
| Residui indennità accessorie 2003 ai sensi art. 30 comma 3 punto a) CCNL 1998/2001 in data 20/04/2004 | | |
| Residuo utilizzo 1,2% anno 2002 (CCIA pag. 21) aumento 1,2% su monte salari 2001 = €137.814,00 | € | 137.814,00 |
| Residuo da incentivo non utilizzato esercizio 2002 | € | 121.120,00 |
| Residuo da incentivo 2003 | € | 51.000,00 |
| Totale parziale | € | 683.066,00 |
| TOTALE € 2.380.644,59 | | |

| | | |
|--|---|--------------|
| somma complessiva disponibile per la liquidazione dei compensi legati alla produttività collettiva anno 2004, il cui impianto progettuale risulta dal verbale di contrattazione integrativa aziendale in data 29.7.2004 e successive modifiche ed integrazioni | € | 2.380.644,59 |
|--|---|--------------|

| | | |
|---|---|------------|
| Residuo fondo sub C) anno 2003 che confluisce ad incentivo 2004 | € | 558.085,62 |
|---|---|------------|

Le cifre di cui al presente prospetto devono intendersi in via del tutto indicativa e comunque da rivedere a consuntivo alla luce degli eventuali incrementi conseguenti alla stipula del CCNL relativo al 2° biennio di parte economica 2004 e 2005

ANNO 2004

**C)) FONDO PER FASCE RETRIBUTIVE – POSIZIONI ORGANIZZATIVE – VALORE
COMUNE EX INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E INDENNITA'
PROFESSIONALE SPECIFICA
ARTICOLO 31 CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 19.4.2004**

| | |
|---|-----------------------|
| Consolidato 2003 (€5.798.807,34 + 14.678,28) | € 5.813.485,60 |
| RIA 2003 cessati da consolidare per la quota rimanente nel 2005 (comma 2 lett. C) | € 37.010,00 |
| Totale parziale 2004 | € 5.850.495,60 |

Le cifre di cui al presente prospetto devono intendersi in via del tutto indicativa e comunque da rivedere a consuntivo alla luce degli eventuali incrementi conseguenti alla stipula del CCNL relativo al 2° biennio di parte economica 2004 e 2005



**DIPARTIMENTO RISORSE UMANE E
MONITORAGGIO PROCESSI
AMMINISTRATIVI**

**Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del Comparto 2002/2005
Allegato 3**

Disciplina integrativa aziendale sui rapporti di lavoro a tempo parziale

Articolo 1

Percentuale generale dei rapporti a tempo parziale

Le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale possono essere attivati entro il limite percentuale generale del 35 % della dotazione organica complessiva aziendale.

Tale percentuale è distribuita tra tutti i profili professionali del Comparto , tenendo conto delle esigenze di servizio e delle carenze organiche dei profili stessi . In caso di frazionamento , il contingente è arrotondato all'unità superiore .

Nel calcolo della predetta percentuale su un singolo determinato profilo , sono fatte salve eventuali situazioni pregresse rispetto alla stipula del presente accordo, che abbiano determinato il consolidamento , nell'ambito di quello stesso profilo, di una percentuale di rapporti a tempo parziale superiore al 35 % .

Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente sopra fissato , nell'ambito del singolo profilo, si applicano i seguenti criteri di precedenza :

- Necessità di assistere componenti del nucleo familiare o parenti od affini entro il 3° grado portatori di handicap non inferiore al 70 % ;
- Necessità di assistere persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie ;
- Necessità di assistere anziani non autosufficienti
- Genitori con figli minori in relazione al loro numero
- Gravi patologie del dipendente richiedente, che comportino trattamenti terapeutici frequenti e/o particolarmente gravosi .
- Altri documentati motivi di carattere familiare e/o sociale (fra cui , a titolo di esempio : separazione , vedovanza , stato di unico affidatario di figlio minore etc..)

Articolo 2

Tipologie e fasce orarie disponibili

Il rapporto di lavoro part-time può essere realizzato con le seguenti tipologie :

- Orizzontale : prestazione svolta per tutti i giorni lavorativi di competenza (6 o 5 giorni /sett.li) con orario ridotto ;
- Verticale : prestazione svolta ad orario pieno solo su alcuni giorni alla settimana
- Ciclico : prestazione svolta ad orario pieno in alcuni mesi dell'anno

Nell'ambito delle suddette articolazioni sono individuate le seguenti riduzioni :

- Orizzontale e verticale : 18 / 24 / 28 / 30 / 32 ore settimanali
- Ciclico : 50 % (ad es. : 6 o 4 o 3 mesi di lavoro ed altrettanti mesi di pausa) – 66 % (ad es. : 8 mesi di lavoro e 4 di pausa)

Per le tipologie di part-time orizzontale e verticale sono individuate , con riferimento alle suddette riduzioni dell'orario settimanale , le seguenti fasce orarie di norma :

| ore settimanali | % di riduzione | part-time verticale | part-time orizzontale |
|-----------------|----------------|----------------------|-----------------------|
| 18 | 50 | 3 giorni da 6 ore | 6 giorni da 3,00 ore |
| | | | 5 giorni da 3,36 ore |
| 24 | 66,67 | 3 giorni da 8 ore | 6 giorni da 4,00 ore |
| | | 4 giorni da 6 ore | 5 giorni da 4,48 ore |
| 28 | 77,77 | 4 giorni da 7 ore | 6 giorni da 4,40 ore |
| | | | 5 giorni da 5,36 ore |
| 30 | 83,33 | 4 giorni da 7,30 ore | 6 giorni da 5,00 ore |
| | | | 5 giorni da 6,00 ore |

| | | | |
|----|-------|-------------------|----------------------|
| 32 | 88,88 | 4 giorni da 8 ore | 6 giorni da 5,20 ore |
| | | | 5 giorni da 6,24 ore |

Per il personale con rapporto di lavoro a part-time , soggetto a turni di 8 ore le fasce orarie di cui al presente prospetto saranno considerate con riferimento alla programmazione mensile .

Nel rispetto dei principi e delle procedure previste dal vigente CCNL In presenza di motivate e documentate esigenze di carattere personale e/o familiare , possono essere concesse ulteriori modalità di articolazione oraria della prestazione lavorativa al di fuori delle fasce di cui sopra (ivi compresa l'articolazione del part-time su 12 ore settimanali) .

In ogni caso , la scelta dell'articolazione oraria deve essere concordata in modo che la stessa contemperi le esigenze del dipendente con quelle dell'organizzazione della struttura , tenuto conto delle attività istituzionali ivi svolte e del regime orario giornaliero ivi normalmente applicato o di nuova istituzione .

Articolo 3

Modalità della richiesta di part-time

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time deve essere formulata dal dipendente utilizzando l'apposito modulo aziendale , da compilarsi in modo chiaro in ogni sua parte .

La domanda dev'essere inviata dal dipendente alla Direzione Aziendale-Protocollo Generale Bussana nonché al Responsabile della Struttura di appartenenza.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time è disposta con provvedimento dell'Azienda entro il termine di 60 giorni dalla presentazione della domanda : detto termine decorre dalla data di ricezione della domanda stessa da parte dell'Amministrazione , risultante dal Protocollo Generale aziendale .

Entro il medesimo termine di 60 giorni , l'Azienda , in presenza di effettive esigenze organizzativo-funzionali , idoneamente motivate per iscritto dal Responsabile competente nei casi in cui il part-time comporti gravi pregiudizi alla funzionalità del servizio in relazione alla posizione e alle mansioni del dipendente , può disporre il rinvio della trasformazione del rapporto di lavoro , per un periodo massimo di norma fino a n. 6 mesi , salvi i casi di richieste di part-time per urgenti e documentate necessità .

L'eventuale rinvio decorre obbligatoriamente dalla data di ricevimento della domanda , come sopra precisata.

La trasformazione del rapporto a part-time è negata esclusivamente :

- In caso di saturazione del contingente percentuale relativo al profilo professionale del richiedente ovvero a seguito dell'applicazione dei criteri di precedenza previsti dal presente regolamento;
- Qualora il part-time sia richiesto per lo svolgimento di altra attività lavorativa , autonoma o subordinata, che, sulla base di idonea motivazione , sia valutata dall'Azienda in conflitto di interessi con l'attività istituzionale del richiedente .

In ogni caso, la valutazione complessiva delle domande di part-time , nel rispetto dei criteri di cui al presente accordo, dovrà avvenire in modo da accordare priorità alle domande fondate sui motivi di indicati all'articolo 1 rispetto alle domande finalizzate allo svolgimento di altra attività lavorativa .

Articolo 4

Percentuali di criticità nell'ambito delle singole strutture aziendali

In conformità al principio generale sancito dalla vigente disciplina contrattuale collettiva , secondo cui la domanda di lavoro part-time deve essere governata in modo da contemperare le legittime esigenze dei richiedenti con le esigenze dell'organizzazione aziendale , si ravvisa la necessità di individuare le sotto indicate percentuali di criticità , corrispondenti alla percentuale di incidenza media dei rapporti di lavoro part-time sulle alle ore di lavoro complessivamente corrispondenti alla dotazione organica delle Strutture di riferimento .

Nel caso in cui l'incidenza dei rapporti di lavoro part-time si mantenga al di sotto della percentuale, il dipendente che richiede la trasformazione del rapporto a tempo parziale continuerà a prestare servizio presso la Struttura di appartenenza .

In caso di superamento di tale percentuale , l'accoglimento della domanda è subordinato all'accettazione dello spostamento ad altra Struttura o Reparto o Servizio o Settore, ove l'attivazione del part-time richiesto sia possibile : egualmente si procede nel caso in cui l'articolazione oraria del part-time richiesta dal dipendente comporti, all'interno della Struttura , incompatibilità con le oggettive esigenze del servizio non altrimenti superabili .

Le percentuali medie sotto indicate dovranno essere calcolate tenendo conto della reale contingente situazione organica della Struttura interessata e comunque in relazione :

- Alle assunzioni che l'Azienda si impegna ad effettuare per sostituire le frazioni di posizione rese scoperte dai part-time , sulla base di quanto previsto dalla legge numero 662/1996 (utilizzo 50 % dei risparmi del part-time) ;
 - Alla possibilità di sostituzione delle assenze di lunga durata (maternità , aspettative etc..)
- Ai fini di cui sopra è necessario rammentare che :
- 2 unità a part-time al 50 % corrispondono a 1 unità a tempo pieno
 - 3 unità a part-time al 66,6 % corrispondono a 3 unità a tempo pieno

Percentuali di criticità

15 % sulle seguenti Strutture del Presidio Ospedaliero Unico
Sale Operatorie , Dialisi, Utic, Rianimazione, Servizio 118
Ostetricia e Ginecologia , Pediatria.

25 % su tutte le restanti Strutture Ospedaliere, Territoriali, Amministrative

Articolo 5

Contratto individuale di lavoro a tempo parziale

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time , autorizzata dall'Azienda secondo quanto precisato all'art. 3 , è altresì perfezionata mediante apposito contratto individuale di lavoro , sottoscritto dal dipendente e dall'Azienda, recante le condizioni generali del rapporto di lavoro a tempo parziale .

Nel contratto devono comunque essere sempre indicati :

- a) la tipologia di lavoro part-time richiesta (verticale, orizzontale,ciclico)
- b) le ore settimanali svolte la percentuale di riduzione della prestazione lavorativa
- c) la fascia oraria , secondo quanto previsto dal presente accordo e nel contemperamento delle reciproche esigenze del dipendente e dell'organizzazione aziendale .
- d) in caso di part-time verticale , i giorni della settimana di svolgimento dell'attività lavorativa, salvo quanto appresso precisato per i turnisti
- e) in caso di part-time ciclico , i periodi dell'anno di svolgimento dell'attività lavorativa .
- f) la decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro a part-time

La collocazione della fascia oraria concordata , nell'arco della giornata lavorativa, è disposta dal Responsabile competente in relazione alle esigenze organizzative della struttura , salva la necessità di contemperare le stesse con le esigenze del dipendente , qualora il part-time sia stato richiesto , ed autorizzato, per particolari documentate situazioni di famiglia , di salute e/o di studio .

Nel caso in cui l'articolazione oraria richiesta dal dipendente per le particolari situazioni di cui sopra risulti oggettivamente incompatibile con esigenze organizzative della struttura di appartenenza , l'accoglimento della domanda è subordinato all'accettazione dello spostamento ad altra Struttura o Reparto o Servizio o Settore ove l'attivazione del part-time richiesto sia possibile

Per il personale turnista , la prestazione lavorativa a part-time dovrà conformarsi al calendario dei turni fissati nell'ambito della Struttura di appartenenza :

In questo caso :

- il contratto indicherà giorni prefissati (turni in giorni fissi settimanali o mensili specificati) , e specificherà , sulla base di quanto concordato fra il dipendente e l'Amministrazione , che trattasi di "turno programmato"
- ovvero il contratto indicherà un orario settimanale o mensile flessibili (specificando solo il numero dei giorni lavorativi e la loro durata oraria : l'addetto alla predisposizione dei turni potrà distribuirli nell'arco della settimana o del mese in base alle esigenze di servizio)

La tipologia di turnazione è assegnata , di norma, sulla base delle esigenze di organizzazione ed operatività della Struttura interessata , ovvero, può essere richiesta dal dipendente per particolari esigenze : in tale ultimo caso , la percorribilità dev'essere valutata dal Responsabile competente sulla base delle esigenze del servizio : laddove tale percorribilità non risulti obiettivamente possibile , l'accoglimento della domanda di part-time è subordinata all'accettazione dello spostamento ad altra Struttura o Reparto o Servizio .

La modificazione di alcuno degli elementi di cui alle lettere a) , b) , c) , richiesta dal dipendente ovvero dall'Azienda , deve obbligatoriamente avvenire con il consenso di entrambe le parti e con le procedure previste dall'articolo 3 : se la modifica riguarda la tipologia del part-time o il numero di ore settimanali, questa deve essere formalizzata in nuovo contratto individuale integrativo di quello precedentemente stipulato .

All'atto della firma del contratto individuale di part-time , il dipendente può farsi assistere da un dirigente del sindacato al quale sia iscritto o a cui abbia dato mandato .

Articolo 6

Rientro a tempo pieno

I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto a tornare a tempo pieno , decorsi 2 anni dalla data di inizio del part-time, anche in soprannumero .

Prima del biennio , il rientro a tempo pieno può essere chiesto sulla base di motivi idoneamente documentati e a condizione che sia decorso almeno 1 anno dalla data di inizio del part-time e che vi sia disponibilità del posto in organico .

E' facoltà del dipendente richiedere la modifica della tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale , a condizione che sia decorso almeno 1 anno dalla sottoscrizione del contratto individuale .

Articolo 7

Destinazione lavorativa nei casi di rientro a tempo pieno

Il dipendente soggetto a spostamento interno in ragione della trasformazione del suo rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time , nel caso in cui ottenga trasformazione del rapporto di nuovo a tempo pieno, avrà priorità nella destinazione alla Struttura ove prestava servizio prima del passaggio a part-time ove a quest'ultima venga assegnata una nuova unità di personale.

Nel caso in cui non vi siano nuove assegnazioni , il suddetto dipendente sarà destinato ad altra Struttura, sulla base delle esigenze organizzative contingenti dell'Azienda, previa informazione all'interessato stesso da parte del Responsabile competente .

Articolo 8

Norma finale

Per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo , si rinvia alla vigente disciplina di legge e di contratto in materia .



**DIPARTIMENTO RISORSE UMANE E
MONITORAGGIO PROCESSI
AMMINISTRATIVI**

**Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del Comparto 2002/2005
Allegato 4**

Regolamento aziendale per l'espletamento delle selezioni interne

PARTE PRIMA

Articolo 1 - Tipologie di selezioni e prove

Le procedure selettive di cui al presente contratto possono essere suddivise in due gruppi e precisamente:

gruppo 1:

- passaggio dalla Cat. A alla Cat. B;
- passaggio dalla Cat. B alla Cat. BS;
- passaggio dalla Cat. BS alla Cat. C;

gruppo 2:

- passaggio dalla Cat. C alla Cat. D;
- passaggio dalla Cat. D alla Cat. DS.

Articolo 2 - Punteggi per selezioni

(Passaggi BS/C ruolo sanitario - A/B ruolo amministrativo - B/BS, BS/C ruolo tecnico)

Punteggio a disposizione della Commissione punti 100 di cui:

- Titoli punti 60
- Colloquio o Prova pratica punti 40

TITOLI:

- Carriera punti max 40
- Studio punti max 5
- Curriculum punti max 5
- scheda di valutazione punti max 10 di cui per Fascia A punti 0
Fascia B punti 6
Fascia C punti 10

Articolo 3 - Punteggi per selezioni

(Passaggi B/BS, BS/C ruolo amministrativo)

Punteggio a disposizione della Commissione punti 100 di cui:

- Titoli punti 60
- Prova scritta teorico pratica punti 40

TITOLI:

- Carriera Punti max 40
- Studio Punti max 5
- Curriculum Punti max 5
- scheda di valutazione Punti max 10 di cui per Fascia A punti 0
Fascia B punti 6
Fascia C punti 10

Articolo 3 - Punteggi per selezioni (Passaggi C/D, D/DS di tutti i ruoli)

Punteggio a disposizione della Commissione punti 100 di cui:

- Titoli punti 40
- Prova scritta teorico pratica punti 60

TITOLI:

- Carriera Punti max 15
- Studio Punti max 5
- Curriculum Punti max 10
- scheda di valutazione Punti max 10 di cui per Fascia A punti 0
Fascia B punti 6
Fascia C punti 10

Articolo 4 - Valutazione dei titoli

La valutazione dei titoli nelle selezioni per l'accesso alle posizioni funzionali ed ai profili professionali disciplinati nel presente contratto, è effettuata secondo i seguenti criteri:

TITOLI DI CARRIERA

- punti 2,00 per anno per svolgimento di mansioni superiori retribuite rispetto a quelle del profilo di appartenenza e se comprovate da formale provvedimento (deliberazione o determinazione dirigenziale);
- punti 1,80 per anno in posizione uguale a quella oggetto di selezione;
- punti 1,20 per anno in posizione attuale;
- punti 0,60 per anno in posizione inferiore o diversa da quella attuale.

TITOLI DI STUDIO

- punti 3,50 per ogni diploma di laurea;
- punti 2,00 per ogni diploma di maturità;
- punti 1,50 per ogni attestato di qualifica professionale di durata superiore al biennio pertinente al posto oggetto di selezione
- punti 0,75 per ogni attestato di qualifica professionale di durata inferiore al biennio pertinente al posto oggetto di selezione

Il punteggio previsto per il diploma di laurea è assorbente rispetto a quello per il diploma di maturità.

I punteggi previsti dal presente regolamento per le schede di valutazione potranno essere considerati dai relativi bandi e valutati soltanto successivamente all'avvenuta definizione a regime, per tutti i dipendenti del Comparto, della relativa procedura.

I titoli di carriera e/o i titoli di studio che vengano utilizzati come requisito di ammissione, in base alla vigente disciplina contrattuale, non possono essere valutati

PARTE SECONDA

Articolo 5 - Requisiti di ammissione

Alle selezioni interne indette dall'Azienda per i passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore o, nell'ambito della stessa categoria, tra i profili di diverso livello economico o tra profili diversi dello stesso livello possono partecipare i dipendenti in servizio alla data di scadenza del termine per la presentazione delle relative domande in possesso, alla data predetta, dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo cui si riferisce la selezione stessa dalla vigente disciplina di contratto collettivo nazionale.

Articolo 6 - Bando di selezione interna

Il bando di selezione interna deve indicare, distintamente per profilo professionale e categoria di appartenenza:

- il numero dei posti che si intende ricoprire;
- i requisiti di ammissione alla selezione;
- il termine e le modalità di presentazione delle domande di partecipazione e della relativa documentazione;
- tipo ed oggetto della prova di esame;
- titoli che, a parità di merito, danno luogo a precedenza.

Il bando di selezione è pubblicato all'albo dell'Azienda ed affisso presso gli orologi timbratori.

A tale bando verrà data massima diffusione con l'invio di copia e/o e-mail a tutte le Strutture dell'Azienda nonché alla RSU e alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

Il termine per la presentazione delle domande scade nel giorno indicato nel bando di selezione, ossia il trentesimo giorno successivo alla data di affissione del bando stesso. Se il giorno di scadenza è un giorno festivo, viene prorogato al primo giorno successivo non festivo.

Le domande di partecipazione devono essere inoltrate direttamente al Protocollo Generale dell'Azienda o a mezzo del servizio postale; a tal fine fa fede il timbro postale di spedizione.

Si considerano utilmente prodotte le domande spedite entro il termine di scadenza.

I termini di scadenza sono perentori. L'invio della domanda o di altra documentazione successiva a tale termine non verrà presa in considerazione.

Articolo 7 - Domande di ammissione alle selezioni

Per l'ammissione alle selezioni gli aspiranti devono presentare domanda in carta semplice secondo lo schema allegato al bando.

Alla domanda di partecipazione gli aspiranti devono allegare tutte le certificazioni relative ai titoli che ritengono opportuno presentare agli effetti della valutazione di merito ivi compreso un curriculum formativo e professionale debitamente datato e firmato.

I titoli devono essere prodotti in originale o in copia autenticata nei modi di legge ovvero autocertificati nei casi e nei limiti previsti dalla normativa vigente. In caso di autocertificazione saranno tenuti in considerazione solamente i titoli o stati descritti in modo completo, tale da consentire la corretta valutazione da parte della Commissione Esaminatrice.

Le autocertificazioni saranno prese in considerazione solo se ad esse sarà allegato un documento di riconoscimento in corso di validità.

Le pubblicazioni devono essere edite a stampa.

Alla domanda deve essere allegato l'elenco dei documenti e dei titoli presentati.

Nella domanda di ammissione alla selezione l'aspirante deve indicare il domicilio presso il quale, ad ogni effetto, deve essere fatta ogni comunicazione inerente la selezione.

Articolo 8 - Ammissione alle selezioni

L'ammissione e/o l'esclusione è formalizzata con apposito provvedimento motivato. L'esclusione è comunicata agli interessati entro 30 giorni dall'adozione del relativo provvedimento.

Articolo 9 - Nomina delle Commissioni

La Commissione Esaminatrice è nominata dal Direttore Generale ed è così composta:

- Presidente: un dirigente del ruolo in cui è collocato il profilo professionale dei posti messi a selezione;
- Componenti: due esperti, interni o esterni all'Azienda nel caso, in cui quest'ultima sia carente di figure idonee;
- Segretario: un dipendente amministrativo.

A ciascun membro della Commissione Esaminatrice spetta il compenso previsto dalla normativa vigente in materia.

Articolo 10 - Adempimenti preliminari e valutazione dei titoli

Ciascun componente della Commissione di cui al precedente articolo 5, presa visione dell'elenco dei partecipanti alle selezioni, sottoscrive la dichiarazione che tra esso ed i concorrenti stessi non sussistono situazioni di incompatibilità ai sensi degli articoli 51 e 52 del codice di procedura civile, in quanto applicabili.

La Commissione, prima dello svolgimento della prova di esame, procede alla determinazione dei criteri per la valutazione dei titoli prodotti dai candidati, tenendo presente quanto segue:

- i servizi sono valutati fino alla data di rilascio del relativo certificato o alla data dell'autocertificazione;
- i periodi di servizio omogeneo sono cumulabili;
- in caso di servizi contemporanei è valutato quello più favorevole al candidato;
- per i periodi di servizio non specificatamente determinati, le annate vengono calcolate dal 31 dicembre del primo anno al 1° gennaio dell'ultimo anno, mentre le mensilità sono calcolate dall'ultimo giorno del primo mese al primo giorno dell'ultimo mese;
- le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni trenta o frazioni superiori a quindici giorni: non si valutano periodi di servizio pari o inferiori a quindici giorni;
- non si valutano titoli presentati successivamente al termine utile per la presentazione delle domande;
- sarà considerata la presenza di sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio, in relazione alla loro natura e gravità;
- ai fini dell'attribuzione del punteggio del curriculum saranno valutati solo i corsi di formazione e/o aggiornamento professionale espletati.

I punteggi sono attribuiti dalla Commissione per ciascuna categoria di titoli, nella misura indicata nella prima parte del presente regolamento.

Il punteggio del curriculum è attribuito dalla Commissione secondo i principi stabiliti dalla vigente normativa in materia (Decreto del Presidente della Repubblica 27.3.2001 numero 220) e precisamente : in modo globale ed adeguatamente motivato, con riguardo ai singoli elementi che lo compongono, sulla base della documentazione prodotta, o dichiarata tramite autocertificazione, dal candidato.

Articolo 11 - Prove

Le prove sono finalizzate all'accertamento del possesso della professionalità richiesta ed alla verifica delle attitudini e capacità dei candidati all'espletamento dei compiti propri della qualifica oggetto di selezione e consistono:

- passaggi A/B, B/BS, BS/C ruoli sanitario e tecnico: colloquio o prova pratica;
- passaggi A/B ruolo amministrativo: colloquio o prova pratica;
- passaggi B/BS, BS/C ruolo amministrativo: prova scritta di carattere teorico-pratico
- passaggi C/D, D/DS di tutti ruoli: prova scritta di carattere teorico-pratico.

Articolo 12 - Modalità di espletamento delle prove

Nel giorno fissato per le prove di cui al precedente art. 11 ed immediatamente prime dello svolgimento delle stesse la Commissione Esaminatrice ne determina i contenuti e le modalità di esecuzione che, in ogni caso, devono comportare pari difficoltà ed uguale impegno per tutti i concorrenti.

Al termine di ciascuna prova la Commissione rende noto, mediante affissione nella sede di esame, il punteggio attribuito ai candidati. La Commissione in tale occasione provvede ad affiggere anche i punteggi dei titoli.

Articolo 13 - Svolgimento delle prove

La data della prova di esame verrà comunicata ai candidati ammessi alla selezione con lettera raccomandata a.r., almeno quindici giorni prima della data stessa.

La prova non può aver luogo nei giorni festivi e nei giorni di festività religiose ebraiche e valdesi in conformità alle norme vigenti in materia.

Articolo 14 - Valutazione della prova di selezione

Il superamento della prova prevista dal bando di selezione è subordinato al raggiungimento della valutazione di sufficienza, nella misura di 7/10 del punteggio massimo previsto per la rispettiva prova (28/40 ovvero 42/60).

Articolo 15 - Graduatoria

Al termine della prova di esame la Commissione formula la graduatoria di merito sulla base del punteggio complessivo conseguito da ciascun candidato; in caso di parità tra due o più candidati la precedenza è data, nell'ordine, al candidato più anziano di età.

Dalla graduatoria di merito è escluso il candidato che non ha conseguito nella prova, la valutazione di sufficienza prevista.

Definita la graduatoria la stessa è trasmessa al Direttore Generale per i conseguenti provvedimenti di competenza.

Articolo 16 - Verbali

Di ogni seduta della Commissione Esaminatrice, il segretario redige verbale dal quale devono risultare descritte le operazioni seguite e le decisioni adottate.

Fermo restando l'obbligo della firma dei verbali ciascun commissario può far inserire nei medesimi, controfirmandole, tutte le osservazioni nonché l'eventuale dissenso circa le decisioni adottate dagli altri componenti della Commissione.

Eventuali osservazioni dei candidati inerenti allo svolgimento della procedura vanno formulate con esposto sottoscritto dagli interessati.

Al termine dei lavori i verbali, unitamente ad ogni altro atto, sono rimessi al Direttore Generale per le conseguenti determinazioni di competenza.

Articolo 17 - Conferimento dei posti

Il Direttore Generale accerta la regolarità della procedura, approva i relativi atti e verbali e dichiara vincitori, nei limiti dei posti messi a selezione, i candidati utilmente collocati nella graduatoria di merito, provvedendo alla stipula del relativo contratto individuale di lavoro.

La graduatoria di merito rimane valida per il periodo indicato dalle vigenti disposizioni in materia.

Articolo 18 - Accesso agli atti

L'accesso agli atti della selezione con le procedure di cui alla legge numero 241/1990 è consentito limitatamente ai candidati aventi titolo, al termine della selezione e comunque non prima dell'approvazione da parte del Direttore Generale della graduatoria di merito definitiva della Commissione Esaminatrice.

Articolo 19 - Passaggi orizzontali

I passaggi all'interno della medesima categoria tra profili diversi dello stesso livello economico, ovvero all'interno dello stesso profilo professionale tra diverse specialità e/o mestieri, sono effettuati a domanda degli interessati che risultino in possesso dei requisiti professionali previsti dalla vigente disciplina contrattuale per l'accesso al profilo e/o specialità richiesti.

In caso di unica domanda e in assenza di specifici titoli culturali e/o professionali, il passaggio è subordinato alla previa verifica dell'idoneità tecnico-professionale mediante effettuazione del tipo di prova prevista dal presente regolamento per la categoria corrispondente.

In caso di più domande, si procede a selezione secondo le modalità di cui al presente regolamento.

L'attivazione dei passaggi di cui sopra presuppone in ogni caso l'esistenza specifiche necessità organizzative aziendali. Entro il 30 del mese di novembre di ogni anno, i dipendenti interessati a quanto sopra devono presentare la relativa domanda.

Dichiarazione a verbale congiunta n. 1 (*)

Le parti contraenti si danno reciprocamente atto della necessità di prevedere che, sulla prossima contrattazione integrativa, la progressione economica orizzontale sia attuata dando priorità alle categorie e/o profili professionali non rientranti nelle progressioni orizzontali previste dal presente contratto, sulla base delle eventuali indicazioni derivanti dal contratto nazionale di riferimento nonché nell'ambito delle risorse aziendali a tal fine disponibili.

(*) con l'eccezione della UIL- FPL che dichiara di non impegnarsi a dare priorità a determinate categorie di lavoratori prima della definizione del CCNL relativo al biennio economico 2004-2005.

Dichiarazione a verbale congiunta n. 2

Le parti contraenti si impegnano a riconoscere, in sede di impianto progettuale della produttività collettiva, a partire dal 2005, un compenso incentivante per le attività di coordinamento e/o referenza da individuarsi sulla base di un'analisi dei carichi di lavoro dei singoli reparti e secondo una graduazione di complessità delle attività stesse e/o del numero di persone: l'indagine costituirà oggetto di esame congiunto così come la quantificazione dell'importo in relazione al budget disponibile.

Dichiarazione a verbale della F.S.I.

Premesso che il CCNL 2002-2005 si poneva degli obiettivi per realizzare delle riforme in atto e quindi favorire il processo di riordino e riorganizzazione delle aziende e ne disponeva anche le risorse per far sì di incentivare il percorso di valorizzazione e riqualificazione professionale del personale dipendente per il miglioramento dei servizi nella qualità e nelle prestazioni dirette al pubblico.

Visto l'articolo 19 comma 1 lettere a) e b) che ne dettava le regole dell'attuazione, richiamando l'articolo 12 comma 2 del CCNL del 20 settembre 2001 dicendo che è tuttora applicabile, dando quindi la possibilità alle aziende porre rimedio all'interpretazione data a suo tempo "sulle reali funzioni di coordinamento", laddove l'azienda non ha voluto riconoscere tutte quelle persone che coordinavano servizi senza il coordinamento di subalterni. Visto l'articolo 19 lettera c), che prevede uno sviluppo professionale per il personale della categoria D, che successivamente alla data del 31 agosto 2001 è stato incaricato delle funzioni di coordinamento e che all'entrata in vigore del presente contratto doveva tramite selezione essere traghettato nel livello economico Ds. E solo successivamente all'entrata in vigore del contratto a chi fosse conferita la funzione di coordinamento svolgendola per più di un anno con valutazione positiva, in presenza di posto vacante nel livello economico Ds partecipa alla selezione interna dell'art. 17 del CCNL del 7 aprile 1999 con precedenza nel passaggio.

Preso atto che si sia proceduto senza indicare nessun progetto di riorganizzazione dei vari settori, dove non si intuisce nessun processo di crescita, dove il dipendente non è coinvolto e questo quindi crea una sorta di malcontento e provoca ulteriori squilibri a quelli esistenti. Preso atto altresì che per ragioni incomprensibili si è voluto procedere in modo difforme dal CCNL 2002-2005 considerando successivamente all'entrata in vigore del presente contratto il personale della categoria D cui sia stata conferita la fruizione di coordinamento, pur avendo la nostra sigla dimostrato che diversi operatori erano stati incaricati in data antecedente il 19 aprile 2004. Si evidenzia inoltre la mancata ricollocazione giuridica ed economica per il personale tecnico-amministrativo che ha concretamente coagito, al di là delle proprie mansioni, a fianco degli altri operatori allo scopo di garantire una corretta funzionalità dell'azienda nel rispetto dei diritti dell'utenza.

La firma pertanto deve intendersi quale garanzia di operatività per la rappresentanza sindacale scrivente.

Dichiarazione a verbale della F.I.A.L.S.

La FIALS firma il presente contratto integrativo per non tradire le legittime aspettative dei lavoratori, pur rappresentando la non integrale condivisione di alcune delle scelte scaturite dal tavolo negoziale .

Per questo motivo la FIALS si riserva, per il futuro, di chiedere la verifica, la revisione ovvero l'interpretazione di quelle clausole del presente contratto che saranno ritenute necessarie, sulla base di quanto si evidenzierà nel percorso attuativo del contratto medesimo. In particolare :

- con riferimento all'articolo 24/A (Funzioni di coordinamento) – la FIALS ritiene che i coordinamenti dovranno essere assegnati con atto formale dell'Amministrazione;
- con riferimento all'articolo 25 (Sviluppo professionale dei ruoli tecnico e amministrativo) – la FIALS richiede che tutto il personale che svolge attività diversa dalla propria qualifica gli sia attribuita quella per la quale viene svolto il lavoro;
- con riferimento all'allegato 1 (Tabelle dei contingenti per minimi assistenziali in caso di sciopero) - la FIALS si riserva di verificare le dotazioni organiche.

Dichiarazione a verbale della C.I.S.L. – F.P.S.

La CISL-FPS si dichiara soddisfatta del risultato raggiunto con la sottoscrizione definitiva del presente contratto integrativo, ritenendo che lo stesso, pur non esaurendo tutte le proposte avanzate nel corso della trattativa, sia comunque riuscito, nel limite delle risorse disponibili, ad assicurare una distribuzione abbastanza equa.

Resta ferma l'irrinunciabilità per la CISL-FPS ad un utilizzo della quota residua di €558.086,00 dal fondo ex articolo 31 del CCNL 19.4.2004 relativo al 2003 che assicuri un equo riequilibrio economico per le categorie e/o qualifiche non comprese nelle progressioni orizzontali di cui al presente contratto integrativo.

La CISL-FPS chiede inoltre che, nell'utilizzo della somma di cui sopra, sia stornata una quota di importo analogo a quella prevista dal Contratto Integrativo Aziendale del 7.3.2003 per il riconoscimento, sotto forma di incentivo, dello svolgimento di funzioni di coordinamento da parte del personale tecnico ed amministrativo.

Dichiarazione a verbale della U.I.L. – F.P.L.

La Segreteria della UIL-FPL, considerata la stesura finale del C.C.I.D., dichiara di voler procedere alla firma dello stesso per non essere causa di ulteriori ritardi che potrebbero continuare a danneggiare i dipendenti, considerato che gli stessi, sono, in confronto ad altre realtà, in notevole ritardo nel vedersi riconoscere quanto previsto dal CCNL.

Dichiara altresì di non essere d'accordo sui seguenti articoli:

- art. 7. deve per noi prevedere che la R.S.U. partecipi senza condizioni alle delegazioni. Quindi si ritiene di dover escludere la frase che segue la parola R.S.U.;
- art. 13. Lettera d. l'Azienda deve trasmettere a tutti i componenti di parte sindacale, individuati dall'art. 7, la documentazione utile per la trattativa, almeno 10 gg. prima della data finale. Lettera g. dopo i "singoli interventi" si deve aggiungere "di entrambi le parti";
- art. 22. tutto il personale del ruolo sanitario deve partecipare all'inquadramento in Cat. C, dopo essere transitato in Cat. Bs5 essendo tale presupposto previsto e finanziato dal CCNL 19.04.2004 art. 18;
- art. 25. la percentuale prevista per lo sviluppo professionale del personale tecnico/amministrativo è di 66 unità, pari al 13% del personale in servizio, inferiore quindi al 30% previsto dal CCNL. Si richiede perciò l'adeguamento della percentuale a norma dell'art. 19 del CCNL 19.04.2004;
- art. 28. non si condivide il metodo di attribuzione delle indennità di coordinamento perché è attribuita su quota fissa senza tener conto della reale entità del coordinamento o delle momentanee attribuzioni della figura di referente;
- art. 30. la UIL nell'assumersi la paternità del recupero della quota di 558.086,00 € chiede la verifica che tutto l'arretrato dovuto per l'anno 2003 sia stato distribuito ed esige che la restante quota sia suddivisa in parti uguali tra tutto il personale non destinatario di Area di Posizione;
- art. 31. si deve prevedere la norma sui tempi di trasformazione a tempo pieno del personale assunto a part-time;
- allegato 3. art. 2. si ritiene dover aggiungere h. 12;

- art. 7. la UIL non condivide l'impostazione dell'articolo in quanto ritiene che qualora il dipendente volesse nuovamente tornare a tempo pieno, dovrà avere l'opportunità di essere reinserito nella struttura ove prestava servizio;
- allegato 4. non si condivide in quanto si ritiene che tutto il personale debba essere selezionato con colloquio che attesti la sua raggiunta professionalità.

Dichiarazione a verbale della C.G.I.L. – F.P.

La FP-CGIL pur apponendo la firma al rinnovo del CCIA, non si ritiene complessivamente soddisfatta dall'esito della trattativa. Pesa nell'accordo, la mediazione raggiunta su due questioni importanti come i coordinamenti e le progressioni orizzontali. Pertanto, così come affermato più volte in trattativa dichiariamo che:

- in riferimento ai coordinamenti, riteniamo che occorre procedere al riconoscimento di tale istituto sia ai dipendenti che nell'ambito della propria UO o area funzionale omogenea o Dipartimento ricoprono funzioni relative all'attività di formazione, che alle Assistenti Sanitarie in virtù dell'attività di coordinamento e monitoraggio del personale e dell'utenza;
- in riferimento alle progressioni orizzontali occorre consentire lo sviluppo economico anche a tutto il personale di categoria D escluso dall'attuale contrattazione.

Tuttavia il nostro giudizio rimane parziale in quanto non si è riusciti a chiudere un vero contratto integrativo comprensivo di tutte le sue parti. Rimangono ancora aperte questioni importanti come l'istituzione delle commissioni pari opportunità e mobbing, la formazione in ECM, il part-time.

In ultimo, rimane aperta la discussione anche sulla destinazione della rimanenza economica. A nostro avviso questa dovrebbe essere destinata per le progressioni orizzontali del personale di categoria D e per finanziare la maggiorazione del lavoro straordinario prestato in reperibilità.

Per queste ragioni oggi non è oggettivamente possibile tracciare un bilancio definitivo della trattativa e ci riserviamo di formulare un giudizio più compiuto solo a conclusione delle varie "code" contrattuali.