

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DI LAVORO DEL PERSONALE DI COMPARTO
DELL'AZIENDA OSPEDALIERA
"SS. ANNUNZIATA"**

TARANTO

ANNO 1998-2001

PREMESSA POLITICA

Il presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro per i dipendenti dell'Area di Comparto dell'Azienda Ospedaliera "SS. Annunziata" di Taranto si colloca in un momento storico della Riforma della Pubblica Amministrazione e nello specifico di Riforma del Servizio Sanitario Nazionale, innescato con il processo di aziendalizzazione di cui al DD.LL. 502/92 e 517/93 e completato con il D.L. 229 del 19/6/99" norme per la razionalizzazione del SSN, a norma dell'art.1 L. 419/98.

E' stipulato, con riferimento all' art. 4 "Contrattazione collettiva integrativa" del C.C.N.L. Comparto Sanità 1998-2001 in ordine alle materie ad essa demandate ed al sistema di relazioni sindacali previste dall' art. 6 dello stesso C.C.N.L., tra l' Azienda Ospedaliera "SS. Annunziata" la R.S.U. e le OO.SS. di categoria.

Nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità, il presente contratto persegue gli obiettivi di:

- valorizzare il processo di Riforma in atto;
- migliorare le condizioni di crescita professionale e di lavoro dei dipendenti;
- consentire una puntuale e coerente applicazione del Nuovo Ordinamento Professionale, strettamente collegato al Fine dell' Azienda;
- incrementare ed elevare l' efficienza e l' efficacia dei servizi; la quantità, la qualità, la sicurezza e l'appropriatezza delle prestazioni sanitarie di cui usufruisce la collettività;
- riorganizzare le attività dell'Azienda anche alla luce della Legislazione Nazionale e Regionale vigente: P.S.N. 1998-2001 – Riordino della Rete Ospedaliera – L.R. 36/94, Linee Guida Regionali "Istituto Dipartimento Ospedaliero" del 23.12.98, DPR. 382/99 – Progetto Macro Sistema Emergenza Sanitaria – 118 nella Regione Puglia nonché della D.G.R. 1003 del Documento di Indirizzo Economico – Funzionale del SSR per il 1999;
- attivare la Radioterapia e l'organizzazione coordinata delle attività diagnostiche, mediche e chirurgiche afferenti all'Oncologia;
- attivare la Rete di Emergenza – 118;
- ridurre gradualmente a 35 ore l'orario di lavoro a parità di salario così come previsto dall' art. 19.

Le parti assumono impegno, nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti del C.C.N.L. di:

1. verificare la consistenza occupazionale, ed in particolar modo il profilo quali-quantitativo delle professionalità esistenti e di quelle occorrenti per lo sviluppo ed integrazioni delle attività:
2. rivedere il ricorso a consulenze e incarichi; la pianta organica; il piano occupazionale; gli eventuali percorsi di dismissione, di esternalizzazioni e di trasformazione di attività; la gestione complessiva delle risorse umane; l'ambiente, la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro e la salute dei lavoratori; i programmi annuali e pluriennali dell'Azienda; l'analisi del bilancio economico aziendale;
3. attivare un tavolo di Concertazione InterAziendale (Azienda Ospedaliera – ASL TA1 – Sindaci) per la definizione del Piano Territoriale per la Salute.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'AZIENDA OSPEDALIERA "SS. ANNUNZIATA" 1998/2001

**Parte normativa quadriennio 1998/2001 e parte economica
biennio 1998-1999**

ART. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato , esclusi i dirigenti, dipendente dell'Azienda Ospedaliera "SS. Annunziata" di Taranto.
2. Nel testo del presente contratto i riferimenti ai decreti legislativi 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni 3 Febbraio 1993, n.29 cosi' come modificato ed integrato o sostituito dai decreti 4 Novembre 1997 n. 396 e D.L. 31 Marzo 1998 n. 80 sono riportati rispettivamente come , decreto legislativo n.502/92 e decreto legislativo n.29/93.
3. Il riferimento all'Azienda Ospedaliera "SS. Annunziata" , è riportato nel testo del presente Contratto Integrativo come " Azienda ".

ART. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 Gennaio 1998 – 31 Dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dal 1 Gennaio 1998 fino al 31 Dicembre 1999 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione contemplata nel C.C.N.L. 7 Aprile 1999 e nel presente contratto. La stipulazione che avviene al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali , a seguito del perfezionamento delle procedure, è comunicata da parte del Direttore Generale dell'Azienda alle rispettive strutture e servizi, in quanto destinatari dell'attuazione degli istituti a carattere economico e normativo, nei termini prescritti dal presente contratto.

3. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Nazionale e/o Integrativo.

4. Le parti convengono che a cadenza semestrale si proceda alla verifica dell'attuazione del presente contratto ed in particolare modo per quanto attiene alle seguenti materie:

- c) Sistema di classificazione del personale;
- b) Verifica della produttività;
- c) Andamento dei processi occupazionali;
- d) Verifica dei fondi previsti dagli articoli 38 e 39 del C.C.N.L. 7 Aprile 1999 e loro relativo utilizzo.

ART. 3

Obiettivi e strumenti

1. Con il presente contratto, coerentemente all'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza dell'Azienda di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, si intende regolamentato il sistema delle relazioni sindacali nell'azienda, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello dell'Azienda sulle materie e con le modalità previste dal C.C.N.L. 7 Aprile 1999;

b) concertazione, consultazione, informazione, e partecipazione che si estrinseca anche attraverso la costituzione di Commissioni Paritetiche;

c) interpretazione autentica del contratto collettivo integrativo.

ART. 4

Contrattazione collettiva integrativa

1. Utilizzando i fondi di cui agli articoli 38 e 39 del C.C.N.L. le parti stipulano il presente Contratto Collettivo Integrativo con il quale si intendono regolati i seguenti istituti:

- sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 38 comma 3;
- criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dalle seguenti voci ai fini della loro assegnazione ai fondi di cui agli articoli 38 e 39:

a) attuazione dell'art 43 della legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni (sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, convenzioni, contributi per servizi pubblici non essenziali);

b) economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi e nei limiti dell'art 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni. Tali economie vanno adeguate in base agli eventuali rientri dal tempo parziale, anche nel corso dell'anno;

c) specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;

d) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito alle Aziende o Enti del Comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;

e) finanziamenti aggiuntivi o integrativi;

f) una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile o trasformazione di posti di organico del personale per il finanziamento del fondo di cui all'art. 39;

III - lo 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 degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale;

IV - le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, di cui all'art.27;

V - le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art 7, anche alla luce della legge 10 Aprile 1991, n.125;

VI -criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario;

VII - le seguenti materie relative al sistema classificatorio del personale:

- i criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni per i passaggi all'interno di ciascuna categoria (fra profili di diverso livello economico, nei limiti della dotazione organica; tra profili diversi dello stesso livello), di cui all'art 17;
- il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale di cui all'art. 35;
- VII - i programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- IX - le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- X - le conseguenze degli effetti delle innovazioni tecnologiche e organizzative e dei processi di disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità e professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alla esigenza dell'utenza;
- XI - i criteri per le politiche dell'orario di lavoro di cui all'art 26;
- XII - l'individuazione dei casi in cui è elevabile il contingente della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a part-time di cui all'art. 23, comma 10.

ART. 5

Tempi e procedure per la stipulazione del contratto Collettivo Integrativo

1. In data 13/Gennaio/2000 , per il necessario controllo sulla compatibilità dei costi del presente contratto con i relativi vincoli di bilancio, corredata ai sensi e per gli effetti prodotti dall'art. 5, comma 3 del C.C.N.L. 7 Aprile 1999, è stata inviata la presente ipotesi al Collegio dei Revisori dei Conti di questa Azienda. Trascorsi i successivi quindici giorni, senza formulazione di rilievi alcuno al riguardo, la presente ipotesi, seguita dalla definitiva sottoscrizione delle parti contraenti, è considerata contratto valido a tutti gli effetti.
2. L'Azienda, così come previsto dall'art. 5 del C.C.N.L. 7 Aprile 1999, entro i cinque giorni successivi alla sua sottoscrizione, si impegna a trasmettere all'ARAN il presente contratto collettivo integrativo.

ART. 6

Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche

1. Gli istituti dell'informazione ,concertazione e consultazione sono così stati disciplinati:

A) INFORMAZIONE:

- L'Azienda, allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, s'impegna ad informare periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 del C.C.N.L. 7 Aprile 1999 sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario.

- Per tutte le materie disciplinate dal presente contratto collettivo integrativo di lavoro, l'Azienda si impegna ad informare preventivamente la R.S.U e le OO.SS.

B) CONCERTAZIONE

I soggetti di cui alla lett. A, ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta la concertazione sulle seguenti materie:

- a) articolazione dell'orario di servizio;
- b) verifica periodica della produttività delle strutture operative;
- c) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro.
- d) andamento dei processi occupazionali.

La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

C) CONSULTAZIONE

La consultazione dei soggetti di cui alla lettera A, prima dell'adozione degli atti di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro, avviene su richiesta delle parti contraenti il presente contratto collettivo integrativo. Essa si svolge obbligatoriamente su:

- Organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
- Modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale di cui all'art. 59, comma 8 del d.lgs.n.29 del 1993 sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato;
- Casi di cui all'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n..626.

Presso l'Azienda è costituita la Commissione bilaterale con il compito di approfondire le problematiche concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione dell'azienda alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tale organismo ha il compito di raccogliere i dati relativi alle predette materie, che l'azienda è tenuta a fornire, e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La Commissione bilaterale è composta da 8 membri di cui 4 di nomina di Direzione Generale e 4 di nomina congiuntamente delle R.S.U. aziendali e OO.SS. ed è presieduta da un componente nominato dal Direttore Generale . Le modalità di funzionamento sono previste da apposito regolamento adottato dal Direttore Generale d'intesa con le R.S.U. e le OO.SS.

ART. 7

Comitati per le pari opportunità

1. E' istituito presso l'Azienda il Comitato per le pari opportunità, così' come previsto dall'art. 7 del C.C.N.L. 7 aprile 1999 con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza che l'amministrazione è tenuta a fornire;
- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2 del punto X del C.C.N.L.;
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro delle pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n.125/1991.

2. Il Comitato di cui al precedente comma 1, è presieduto da un rappresentante dell'Azienda ed è costituito in forma paritetica così' come segue:

- a) da cinque componenti nominati dall'Azienda,
- c) da cinque componenti designati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. 7 aprile 1999.

3. Per ogni componente effettivo è prevista la nomina di un componente supplente.

4. Il presidente del Comitato di cui al precedente comma 1, nomina un vicepresidente.

Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previste per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dal Comitato per le pari opportunità , sono previste misure per favorire effettive parità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia :

- Accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi anche ai fini del perseguimento di un effettivo equilibrio, a parità di requisiti professionali, nei passaggi interni e nel conferimento degli incarichi di posizioni organizzative del sistema classificatorio;

- Flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part-time;

- Processi di mobilità.

5. L'Azienda è tenuta a fornire ogni strumento idoneo necessario a garantire l'operatività del Comitato di cui al precedente comma 1. Il prescritto Comitato deve svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno dell'azienda fornendo in particolare informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie categorie e nei vari profili nonché sulla partecipazione ai processi formativi.

6. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

7. Il Direttore Generale adotta il regolamento per il funzionamento del Comitato, d'intesa con le OO. SS. e la RSU.

ART. 8

Interpretazione autentica del contratto collettivo integrativo

1. Quando insorgono controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione del contratto collettivo integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo stipulato col le procedure di cui all'art. 51 del d.lgs 29 del 1993 o quelle previste dall'art.5, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

2. Per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle parti, può essere attuata la medesima procedura, prima che insorgano le controversie.

ART. 9

Composizione delle delegazioni

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:

- dal Direttore Generale o da suo delegato, indicato nel provvedimento deliberativo n. 325 del 30.4.1999 ;
- dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati nelle persone del Direttore Sanitario in rappresentanza del settore sanitario e per tutte le materie di competenza e del Direttore Amministrativo in rappresentanza del settore amministrativo e per tutte le materie di competenza.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- dalle R.S.U. Aziendali, elette tra tutti i lavoratori;
- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

3. L'Azienda, ove occorresse, può avvalersi dell'assistenza dell'ARAN nella contrattazione collettiva integrativa.

ART. 10

Svolgimento delle attività sindacali aziendali

1. Al fine di favorire il regolare e libero svolgimento delle attività sindacali da parte della R.S.U. e delle Rappresentanze delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L., l'Azienda, ai sensi di quanto previsto dalla Legge 300/70 e di quanto non disattivato dal C.C.N.L., fornirà il massimo supporto tecnico - organizzativo ed in particolare:

- disponibilità di idonea sede sindacale;
- regolamento per la partecipazione alle trattative e la gestione dei permessi sindacali;
- regolamentazione del diritto di assemblea.

2. Premesso che l'informazione è strumento indispensabile per stabilire un corretto rapporto negoziale, l'Azienda si impegna a trasmettere alle OO.SS. trattanti e alle R.S.U. tutta la documentazione inerente materie oggetto di contrattazione, di concertazione e consultazione, almeno dieci giorni prima del confronto negoziale con la precisazione che su tutti gli atti riguardanti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la gestione complessiva delle risorse umane, essa deve essere scritta e preventiva.

3. L'Azienda, inoltre, si impegna a trasmettere alle R.S.U. tutte le informazioni di carattere generale relative alla stessa Azienda, quali elenco degli atti deliberativi assunti, bandi di concorsi, corsi di formazione attivati, gruppi di lavoro costituiti, iniziative con caratteristiche organizzative, gruppi di studio etc.

4. Per ogni incontro deve essere definito l'O.d.G.

ART. 11

Progressione interna nel sistema classificatorio

1. La progressione interna dei dipendenti dell'azienda nel sistema classificatorio, nel rispetto dell'art. 14 del C.C.N.L. 7 aprile 1999, viene effettuata, nei limiti dei posti disponibili nella dotazione organica di ciascuna categoria e dei relativi profili, mediante:

- a) passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore avendo avuto modo di stabilire la percentuale di posti vacanti per interni ed esterni;
- b) passaggi all'interno delle categorie B e D;
- c) passaggi nell'ambito della stessa categoria tra profili diversi dello stesso livello.

2. L'azienda può bandire i concorsi pubblici o avviare gli iscritti nelle liste di collocamento anche per i posti di cui al comma 1, punti b) e c) solo se selezioni interne hanno esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.

3. Nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili ex art. 39 CCNL è prevista la selezione per la progressione economica orizzontale per fasce.

ART. 12

Regolamento per i passaggi interni

Art. 1

NORMA GENERALE

1. Il presente regolamento disciplina le procedure e le modalità di svolgimento delle selezioni per i passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore, per i passaggi all'interno di ciascuna categoria, tra profili uguali di diverso livello e per i passaggi all'interno della medesima categoria tra profili diversi dello stesso livello, di cui agli art. 16 e 17 del CCNL sottoscritto il 7 aprile 1999.

2. La progressione del personale dipendente dell'Azienda, come previsto dal sistema classificatorio, deve rispondere all'obiettivo del miglioramento della funzionalità dei servizi, dell'accrescimento dell'efficacia ed efficienza, della razionalizzazione delle risorse.

3. Nell'ambito della pianificazione triennale del fabbisogno del personale di cui all'art. 6 del D.lgs 29/93, l'Azienda individua in riferimento alla Pianta Organica ed ai carichi di lavoro, di concerto con le OO.SS. e la RSU, i posti da ricoprire, con le

modalità previste dal CCNL 07.04.1999, attraverso le selezioni disciplinate dal presente regolamento, garantendo in ogni caso l'accesso dall'esterno a ciascuna categoria nel rispetto dell'art. 14 del CCNL del 7 aprile 1999.

4. Tutti i passaggi previsti dal presente regolamento devono avvenire, per i posti vacanti risultanti dall'insieme degli effettivi fabbisogni di personale verificati e programmati ai sensi del comma precedente, previa consultazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9 comma 2 e art. 6, "Consultazione" comma a, b, c, del CCNL.

5. Nella programmazione del fabbisogno potranno ricomprendersi anche i posti che si rendono vacanti entro l'anno di riferimento per cause di cessazione certe ed irreversibili al momento dell'adozione dell'atto

6. La progressione economica orizzontale è prevista esclusivamente nel limite delle risorse a tal fine destinate.

Art. 2

BANDO DI SELEZIONE INTERNA

1. I bandi di selezione interna devono indicare, distintamente per profilo professionale e categoria di appartenenza:

- a) il numero dei posti o delle fasce che si intendono coprire;*
- b) il termine e le modalità di presentazione delle domande di partecipazione e della relativa documentazione;*
- c) l'esecuzione della prova di esame, se richiesta;*

2. Il bando di selezione è pubblicato all'albo dell'Azienda ed allo stesso è data la massima diffusione mediante l'invio di copia alla R.S.U. formalmente costituita ed alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L. del comparto presenti in ambito aziendale nonché alle singole U.O. con obbligo di affissione.

3. Il termine per la presentazione della domanda di partecipazione alle selezioni scade il trentesimo giorno successivo a quello di pubblicazione del bando all'albo dell'Azienda.

4. Le domande di partecipazione sono inoltrate a mezzo del servizio postale, oppure mediante consegna all'ufficio del protocollo dell'Azienda.

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

Art. 3
DOMANDE DI AMMISSIONE ALLE SELEZIONI

- 1. Per l'ammissione alle selezioni gli aspiranti devono presentare domanda redatta in carta semplice secondo lo schema esemplificativo allegato al relativo bando.*
- 2. 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.*
- 3. I titoli devono essere prodotti in originale od in copia autenticata nei modi di legge ovvero autocertificati nei casi e nei limiti previsti dalla normativa vigente.*
- 4. Le pubblicazioni devono essere edite a stampa.*
- 5. Alla domanda è allegato anche l'elenco dei documenti e dei titoli presentati.*
- 6. Nella domanda di ammissione alla selezione l'aspirante deve, altresì, indicare il domicilio presso il quale, ad ogni effetto, deve essere inviata ogni comunicazione inerente la selezione.*

Art. 4
AMMISSIONE DEI CANDIDATI

L'ammissione alle selezioni è deliberata dal Direttore Generale, previa verifica del possesso da parte dei candidati dei requisiti richiesti per la partecipazione alle selezioni stesse, entro trenta giorni dalla scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione.

Art. 5
ESCLUSIONE DALLE SELEZIONI

L'esclusione dalle selezioni è deliberata con provvedimento motivato del Direttore Generale ed è notificato agli interessati entro venti giorni dalla intervenuta esecutività della relativa decisione.

Art. 6

REQUISITI DI AMMISSIONE

I requisiti sono stabiliti dall'allegato 1 CCNL 7.4.1999.

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

Art. 7

COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI

Le commissioni per selezione sono nominate con atto formale e sono composte da tre componenti:

- a) dal Direttore Sanitario o dal Direttore Amministrativo – Presidente;*
- b) da un esperto dell'Area di Comparto dell'Azienda, nominato dal Direttore Generale, di categoria profilo e qualifica non inferiore a quella oggetto della selezione – Componente;*
- c) da un esperto sorteggiato tra il personale di ruolo del comparto dell'Azienda, di categoria, profilo e qualifica non inferiore a quelle oggetto della selezione-componente;*
- d) le funzioni di segretario, sono svolte da un dipendente del ruolo amministrativo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;*

In deroga a quanto previsto nei precedenti punti b) e c), nelle commissioni esaminatrici potranno essere nominati operatori con qualifica dirigenziale, in assenza di operatori dell'Area di Comparto.

Per ogni commissario è nominato un supplente che subentra in caso di indisponibilità del titolare. Tutti i Commissari sono obbligati a dichiarare l'insussistenza di incompatibilità come per legge.

La commissione agisce in forma collegiale e le decisioni devono essere assunte con la presenza di tutti i componenti ed a maggioranza degli stessi.

Gli atti devono essere consegnati alla Commissione entro e non oltre 10 giorni dalla scadenza del Bando di selezione.

La Commissione a sua volta dovrà esperire tutte le procedure concorsuali entro 90 giorni dalla data di consegna degli atti.

Per eccezionali e motivate esigenze, il Direttore Generale può assegnare proroga inderogabile di ulteriori gg. 30.

La Commissione per i sorteggi è nominata dal Direttore Generale ed è composta da tre funzionari amministrativi dell' Azienda di cui uno con funzioni di presidente ed un altro con funzioni anche di segretario e dura in carica un anno decorrente dalla data di adozione del provvedimento di nomina.

Le operazioni di sorteggio sono pubbliche ed hanno luogo nei termini, con le procedure e nei locali indicati nel bando di selezione.

Art. 8
CRITERI DI SELEZIONE

1. La verifica del possesso dei requisiti di professionalità viene effettuata mediante l'espletamento di apposita prova teorico pratica.

2. La selezione deve comprendere anche la valutazione comparata dei titoli con criteri di cui al presente articolo.

In particolare:

La selezione sarà effettuata sulla base di:

a) verifica della professionalità richiesta attraverso apposita prova teorico - pratica;

b) valutazione dei curricula che tenga conto di:

- anzianità di servizio nel profilo e complessivamente (con valutazione proporzionale del servizio prestato in part-time);*
- titoli di studio e diplomi di specializzazione e/o perfezionamento;*
- corsi di formazione qualificati rispetto a durata e verifica finale;*
- corsi di aggiornamento professionale ;*
- pubblicazioni e titoli vari;*
- titoli di carriera.*

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE PROVE SELETTIVE E DEI TITOLI.

La commissione dispone di 100 punti così suddivisi:

A) punti 30 per la prova teorico – pratica;

B) punti 35 per i titoli di carriera;

1.punti 1,20 per anno di servizio nel profilo della categoria immediatamente inferiore e frazioni di esso;

2. punti 1 per anno di servizio nel medesimo profilo della categoria inferiore ovvero a cui è consentito la partecipazione alla selezione, art. 1 del CCNL e frazioni di esso;

3. punti 0.80 per anno di servizio nel medesimo profilo della categoria inferiore ovvero a cui non è consentito la partecipazione alla selezione e frazioni di esso;

4. punti 0.60 per anno di servizio nel profilo diverso di categoria uguale a cui è consentita la partecipazione alla selezione e frazioni di esso;

5. punti 0.50 per anno di servizio nel profilo diverso, di categoria inferiore a cui è consentita la partecipazione alla selezione e frazioni di esso;

6. punti 0.30 per anno di servizio nel profilo diverso a cui non è consentita la partecipazione alla selezione e frazione di esso;

7. Il servizio prestato in strutture private in regime di dipendenza sarà calcolato al 50% ;

8. Il servizio prestato in part-time sia nel settore pubblico che nel privato sarà ridotto proporzionalmente. Le frazioni di anno sono valutate proporzionalmente per dodicesimi . La frazione di mese superiore a gg. 15 sono arrotondate a mese intero.

C) Punti 35 per titoli di studio, scientifici e curricula, così ripartiti:

1a) - curriculum formativo e professionale max 5 punti;

2b) - Titoli culturali così ripartiti:

- diploma di laurea 3 punti;

- laurea breve 2 punti;

- D.U. diverso dalla qualifica rivestita 1,5 punti;

- diploma maturità 1 punto (ove non richiesto quale titolo di accesso al diploma professionale);

- diploma o attestato di specializzazione presso corsi di perfezionamento di durata annuale con esami finali o corsi annuali post laurea 1 punto.

3c) - Titoli professionali così ripartiti:

- per ogni titolo posseduto diverso da quello professionale del posto in organico ricoperto 1 punto;

- corsi di specializzazione e di formazione professionale attinenti la disciplina

- e la posizione funzionale occupata in riferimento alla durata di mesi tre – 0,5 punti; mesi sei – 1 punto; un anno – 2 punti; due anni – 4 punti; (max di punti 6);

- partecipazione a corsi di perfezionamento obbligatorio 0,25 punti per corso (max di punti 3);

- partecipazione a corsi di aggiornamento facoltativo di almeno un giorno- 0,25 punti per corso (max di punti 3);

- partecipazione a corsi di aggiornamento non attinenti il profilo professionale - 0,125 punti per corso (max di punti 1);

- incarico di direttore o coordinatore didattico a corsi professionali o di perfezionamento 1 punto per anno (max di punti 2);

- incarichi di insegnamento presso scuole professionali sanitarie 2 punto per anno scolastico (max di punti 6);

- attività di istituto (comando- servizio- plus orario) in struttura diversa da quella assegnata per garantire la loro funzionalità 1 punto per anno e frazioni in proporzione per dodicesimi;

- pubblicazioni edite a stampa a singola firma a carattere nazionale 1 punto, a più firme 0.2 punti; a carattere internazionale a singola firma 2 punti, a più firme 0.4 punti (max di punti 6);

- affidamento di particolari responsabilità con compiti diversi rispetto a quelli propri della posizione funzionale rivestita formalmente riconosciuti, 1 punto per anno e frazioni per dodicesimi (max di punti 9);
- dipendenti assegnati allo svolgimento di servizio in attività presso strutture con rapporto diretto con il cittadino da almeno un anno 1 punto;
- mansioni superiori 0,40 punti per anno e frazioni per dodicesimi (max di punti 2);
- affidamento ex legge n: 241/90 di responsabilità di procedure amministrative, formalmente attribuite, all'interno di servizi ed uffici amministrativi 1 punto;
- gestione di impianti e manutenzione delle strutture e delle tecnologie impianti elettrici- idraulici- termici- elettromedicali- meccanici , 1 punto per anno e frazioni per dodicesimi (max di punti 3).

Art. 9

VALUTAZIONE DELLA PROVA DI ESAME.

Il superamento della prova di esame , prevista dal bando di selezione è subordinata al raggiungimento di una valutazione corrispondente ad almeno 21/30. Il mancato conseguimento della valutazione minima sopra specificata, determinerà l'esclusione del candidato dalla selezione.

Art. 10

PROVA DI ESAME.

1. Il giorno stesso ed immediatamente prima della prova di esame, la commissione al completo predispone una terna argomenti o di questionari a risposte sintetiche, li registra con numeri progressivi, fissando il tempo a disposizione dei candidati per lo svolgimento della prova. Gli argomenti o i questionari sono chiusi in pieghi suggellati e firmati esteriormente sui lembi di chiusura dai componenti della commissione e dai segretari.

Ammessi i candidati nei locali degli esami, il Presidente della Commissione fa procedere all'appello nominale dei candidati e, previo accertamento della loro identità personale, li fa collocare in modo che non possano comunicare tra loro. Indi fa constatare l'integrità della chiusura dei pieghi contenenti gli argomenti o i questionari, e fa sorteggiare, da uno dei candidati, gli argomenti o il questionario da svolgere.

Durante lo svolgimento della prova di esame, è vietato ai concorrenti di comunicare tra loro, verbalmente o per iscritto e di mettersi in relazione con altri, salvo che con i membri della commissione esaminatrice o del comitato di vigilanza per motivi attinenti alle modalità di svolgimento del concorso.

A tutti i candidati viene fornita carta recante il timbro dell'azienda ospedaliera e la firma di un membro della commissione esaminatrice. L'uso di carta diversa comporta la nullità della prova.

Ai candidati sono consegnate in ciascuno dei giorni di esame due buste di eguale colore: una grande munita di linguetta staccabile ed una piccola contenente un cartoncino bianco.

Il candidato, dopo aver svolto la prova di esame, senza apporvi sottoscrizione, né altro contrassegno, inserisce l'elaborato nella busta grande. Scrive il proprio nome e cognome, la data ed il luogo di nascita nel cartoncino e lo chiude nella busta piccola. Pone, quindi, alla presenza di uno dei componenti la commissione, anche la busta piccola nella grande che richiude e consegna al Presidente la Commissione o del comitato di vigilanza od a chi ne fa le veci. Il Presidente della Commissione o del comitato di vigilanza, o chi ne fa le veci, appone trasversalmente nella busta., in modo che vi resti compreso il lembo della chiusura e la restante parte della busta stessa, la propria firma e l'indicazione della data di consegna.

2. Tale prova, sarà finalizzata all'accertamento del possesso della professionalità richiesta ed alla verifica delle attitudini e capacità dei candidati all'espletamento dei compiti propri della qualifica oggetto della selezione.

3. Per l'espletamento della prova la Commissione, mette a disposizione dei candidati le apparecchiature ed i materiali necessari.

Art. 11 GRADUATORIA.

1. Al termine delle prove di esame la Commissione formula la graduatoria di merito sulla base del punteggio complessivo conseguito da ciascuno candidato.

2. Tale punteggio è dato dalla somma del punteggio precedentemente attribuito dai titoli di anzianità di carriera, dai titoli di studio, scientifici, del curriculum e dalla prova di esame .

3. In caso di parità tra due o più candidati la precedenza è data, nell'ordine, a chi vanta la maggiore anzianità complessiva di servizio, la maggiore anzianità nella posizione funzionale al momento rivestita e per ultimo, la maggiore età.

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

Art. 12 VERBALI.

Di ogni seduta, la Commissione procede alla redazione di processo verbale sottoscritto da tutti i componenti.

Art. 13
CONFERIMENTO DEI POSTI.

- 1. Il Direttore Generale assume gli atti e dichiara vincitori, nei limiti dei posti messi a selezione, i candidati utilmente collocati nella graduatoria di merito.*
- 2. La graduatoria di merito rimane valida per un periodo di diciotto mesi dalla data di approvazione e nel periodo di validità, può essere utilizzata per la copertura di posti che dovessero eventualmente rendersi disponibili.*
- 3. La graduatoria non può essere utilizzata per la copertura di posti di nuova istituzione.*
- 4. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di adozione della deliberazione del Direttore Generale.*
Il provvedimento è adottato nel termine di gg. 30 dalla data di trasmissione degli atti da parte della Commissione.

Art. 14
NORMA FINALE.

- 1. Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento si fa riferimento al CCNL e ad ogni altra normativa riguardante la materia.*

Art. 15
NORME PARTICOLARI PER LA DISCIPLINA DELLE SELEZIONI INTERNE PER L'ATTRIBUZIONE DELLE FASCE RETRIBUTIVE.

- 1. Tenuto conto delle disponibilità economiche del fondo di cui all'art. 39 del contratto, destinate alla progressione economica, sono indette, con cadenza annuale, selezioni interne per l'individuazione del personale dipendente cui attribuire fasce economiche superiori a quelle in godimento.*
- 2. L'attribuzione delle fasce economiche da parte dell'Amministrazione ha luogo nel rispetto di un equilibrio complessivo tra i vari profili professionali ricompresi nelle diverse categorie,*
- 3. All'inizio di ogni anno, in sede di contrattazione integrativa, è definito l'ammontare delle risorse da destinare al finanziamento delle fasce retributive aggiuntive a quelle in godimento.*

4. Le risorse individuate con le procedure di cui all'articolo precedente, successivamente, sono così assegnate:

a) alle singole categorie, in misura percentuale sulla base del numero complessivo di dipendenti ricompresi nell'ambito di ciascuna di esse, in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente;

b) nell'ambito di ciascuna categoria, ai singoli profili professionali in misura percentuale sulla base del numero complessivo di dipendenti, distintamente per profilo professionale, in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

5. Definita l'assegnazione delle risorse ai diversi profili professionali, si procede, poi, a individuare il numero complessivo delle fasce retributive, distinte per prima, seconda, terza e quarta da attribuire nell'anno in riferimento.

6. La distinzione per tipo di fascia va effettuata nel rispetto di un equilibrio complessivo tra le diverse fasce retributive.

In sede di riparto delle risorse tra le diverse categorie e, all'interno delle stesse, tra i diversi profili professionali, va di norma, almeno in sede di prima applicazione, garantita l'attribuzione di risorse corrispondenti almeno ad una fascia retributiva per profilo.

7. I contingenti di "Ausiliario specializzato addetto ai servizi socio-assistenziali" e di "Ausiliario specializzato addetto ai servizi tecnico-economici" - ricompresi nell'unico Profilo Professionale di Ausiliario specializzato - in sede di riparto delle risorse di cui agli articoli 4 e 5 del presente regolamento, vanno considerati distintamente sulla base del rispettivo numero di dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

8. I Profili Professionali di "Operatore Tecnico", "Operatore Tecnico Specializzato" e di "Operatore Professionale di 2^a categoria" sono considerati, ciascuno, unitariamente indipendentemente dalle diverse qualificazioni professionali riconducibili a ciascuno dei profili anzidetti.

La posizione organizzativa di "Operatore Tecnico Coordinatore", quale prevista dall'art. 22, comma 4 del contratto collettivo di lavoro è assimilata, ai fini della progressione economica, a profilo professionale e, come tale, concorre, pertanto, con le procedure di cui all'art. 4, sub lettera b), del presente regolamento, alla ripartizione delle risorse finalizzate al finanziamento di fasce retributive assegnate alla categoria "B" SUPER.

9. I Profili Professionali di "Operatore Professionale Sanitario" e "Collaboratore Professionale Sanitario", ai fini dell'assegnazione delle risorse con le procedure di cui agli articoli 4 e 5 del presente regolamento, tenuto conto della declaratoria di cui all'allegato I del contratto, vanno così raggruppati:

a) Personale infermieristico;

b) Personale tecnico-sanitario;

c) Personale della riabilitazione;

a) Personale di vigilanza ed ispezione.

A ciascuno dei raggruppamenti anzidetti le risorse sono assegnate in misura percentuale in relazione al numero dei dipendenti, distinto per raggruppamento, in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

10. Individuato, distintamente per profilo professionale e per tipologia, il numero delle fasce retributive da assegnare nello anno di riferimento, l'Amministrazione indice avviso di selezione interna per l'individuazione del personale cui attribuire le fasce in interesse, con le modalità previste nell'art. 8 e seguenti.

11. Alle selezioni partecipa di diritto il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio nell'anno precedente e che vanta una esperienza professionale maturata in posizione di ruolo presso l'azienda od altro ente del S.S.N., anche in posizione funzionale diversa da quella posseduta alla data predetta, da almeno 2 anni.

L'anzianità prevista al precedente comma è raddoppiata in caso di irrogazione definitiva di sanzione disciplinare nell'ultimo biennio. La stessa sanzione produce ritardo una sola volta.

12. Dopo le selezioni per le progressioni orizzontali si deve procedere, in presenza di disponibilità nella Pianta Organica, all'inquadramento dei dipendenti che già svolgono le relative mansioni, anche se appartenenti ad un profilo diverso, in subordine al consenso stesso dei dipendenti fatta eccezione per gli ex-art.16 DPR n. 384/90..

Art. 16

La valutazione dei titoli sarà conforme ai criteri ex art. 8 del Regolamento per i passaggi interni.

La commissione esaminatrice dispone inoltre di cinque punti per la valutazione delle prestazioni e dai risultati conseguiti dal candidato nel triennio precedente.

Tale valutazione dovrà contenere i seguenti elementi:

- 1. Presenze in servizio;*
- 2. Encomi del Direttore Generale.*

Art. 17

Al personale utilmente collocato nella relativa graduatoria è attribuita con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento la fascia retributiva per cui ha concorso.

Il personale anzidetto, prima dell'adozione del provvedimento formale da parte dell'Amministrazione, è tenuto a produrre, nel perentorio termine di quindici giorni dalla data di comunicazione, in originale od in copia autenticata, la documentazione precedentemente autocertificata o di cui ha dichiarato il possesso con dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.

In caso di discordanza tra le dichiarazioni precedentemente rese ed i dati direttamente desunti dalle certificazioni prodotte, l'Amministrazione procede d'ufficio alle conseguenti eventuali rettifiche nei punteggi ed all'avvio, ove ne ravvisi i presupposti, delle procedure di contestazione degli addebiti ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 14, comma 2, del presente regolamento.

Art. 18

Le graduatorie sono valide per il solo anno cui si riferiscono. L'utilizzo delle stesse - limitatamente al periodo di validità e fino a tutto il 31 dicembre dell'anno di riferimento - è possibile solo ed esclusivamente per l'attribuzione di fasce retributive eventualmente resesi disponibili, nel corso dell'anno, a seguito di cessazioni dal servizio o di mobilità verso altri enti di dipendenti beneficiari di fascia retributiva già precedentemente attribuita. Ricorrendone le condizioni l'attribuzione della fascia retributiva al dipendente utilmente collocato nella relativa graduatoria di merito decorre dalla data di cessazione dal servizio o di mobilità verso altro ente del dipendente già beneficiario della stessa.

Art. 19

L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui agli art. 22 e segg. della legge n. 241/90 ed è consentito limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del relativo procedimento e, comunque, non prima dell'adozione del provvedimento formale di attribuzione delle fasce retributive. Il procedimento finalizzato all'attribuzione delle fasce retributive va definito e portato a compimento entro sei mesi dalla data di pubblicazione all'albo dell'Azienda dell'avviso di selezione di cui all'art. 10 del presente regolamento.

Art. 20

Il personale proveniente per processi di mobilità volontaria da altri enti del comparto mantiene la fascia economica eventualmente conseguita nell'amministrazione di provenienza. Il relativo valore viene decurtato dalle risorse individuate dall'Amministrazione per l'attribuzione, nell'anno di riferimento, di fasce economiche in favore di personale dipendente appartenente allo stesso profilo professionale e categoria.

Art. 21

Qualora a consuntivo talune fasce retributive risultano non attribuite per carenza di dipendenti utilmente collocati nelle rispettive graduatorie di merito, il relativo valore va utilizzato, nello stesso anno, per l'attribuzione di fasce retributive immediatamente inferiori a quelle non assegnate in favore del personale dipendente appartenente allo stesso profilo professionale coi criteri e con le procedure di cui all'art. 18 del presente regolamento.

Fine dell' articolato regolamentare sub. ART.12

ART. 13

Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca – indennità di funzione

1. Presso l'azienda, nelle more dell'attivazione funzionale dell'organizzazione dipartimentale, con riferimento all'art.62 della Legge Regionale del 6/5/98 n° 14, allo scopo di razionalizzare l'attività istituzionale e di valorizzare la professionalità degli operatori ospedalieri e alla nota assessorile n.24/296/111/13 dell'8 gennaio 1999, avente oggetto: "Istituto del dipartimento ospedaliero"- Linee-guida ex art. 62 della legge regionale 6 maggio 1998, n.14 –Adempimenti conseguenti, nonché alla dotazione organica dell'Azienda ed in relazione alle esigenze di servizio, previa concertazione con le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente contratto, e sulla scorta del proprio piano di organizzazione di uffici e settori amministrativi, si individuano le posizioni organizzative seguenti con attività di coordinamento omogenei e funzionali di:

- Scienze Neurologiche;
- Nefro-Urologica;
- Onco-Ematologica;
- Medicina Generale;
- Area Chirurgica;
- Emergenza;
- Terapia Intensiva;
- Diagnostica per Immagini;
- Diagnostica dei Laboratori;
- Staff e/o Studio della D.G.;
- Attività di Didattica e di Ricerca;
- Servizio Infermieristico e Tecnico;
- Uffici nel settore Amministrativo per l'Organizzazione e lo Sviluppo.

2. Gli incarichi sono conferiti previa selezione per soli titoli di cui al Regolamento dell' ART. 12 con provvedimento scritto e motivato dal Direttore Generale. La selezione è riservata ai dipendenti collocati nella categoria D, nonché, limitatamente al personale del ruolo Sanitario e di Assistenza Sociale, collocato in categoria C. I compiti, le funzioni e la connessa indennità saranno oggetto di successiva contrattazione tra le parti contraenti il presente Contratto.

3. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti incarichi di funzione è soggetto a specifica e periodica valutazione con cadenza annuale da parte del nucleo di valutazione supportato tecnicamente dal Gruppo interdisciplinare, dando informazione alla R.S.U. ed alle OO.SS. firmatarie del presente contratto. A tal fine l'Azienda determina preventivamente, di concerto con la R.S.U. e le OO.SS., i criteri uniformi dei sistemi di valutazione cui il nucleo ed il gruppo interdisciplinare dovranno tenere conto:

- reale situazione di partenza;
- modalità di gestione considerate;
- complesso delle attività svolte;
- sistema di rilevazione periodica delle attività svolte;
- complesso degli strumenti individuati;
- individuazione di specifici obiettivi;
- dotazione organica necessaria a perseguirli;
- meccanismi di rilevazione, rendicontazioni e consuntivazione dei dati quali-quantitativi derivanti dall'attività di gestione affidata.

4. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

5. In caso di eventuale valutazione negativa, gli organismi di cui al comma 3, prima della definitiva formalizzazione, acquisiscono in contraddittorio le considerazioni del dipendente, anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia.

6. L'esito della valutazione è acquisito al fascicolo personale del dipendente interessato e di questo se ne tiene conto nell'affidamento di eventuali incarichi successivi.

7. Il personale della categoria C cui sia stato conferito incarico di posizione organizzativa, con le modalità previste dal presente articolo, svolto per almeno sei mesi, prorogabile per un anno e valutato positivamente, in presenza di posto vacante del medesimo profilo nella dotazione organica della categoria D, partecipa alla selezione interna di cui all'art.16 del C.C.N.L. 7 aprile 1999, sulla base di un colloquio con precedenza nel passaggio.

ART. 14

Formazione ed Aggiornamento professionale

1. Nell'ambito del processo di aziendalizzazione la formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono una leva strategica fondamentale allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali degli operatori, all'accrescimento di più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza e alla realizzazione dei programmi annuali e pluriennali di questa azienda.

2. L'attività formativa si realizza mediante programmi di addestramento, aggiornamento e qualificazione finalizzati alla ottimale valorizzazione delle risorse umane mirati allo sviluppo delle professionalità in linea con i cambiamenti organizzativi della stessa azienda.

3. L'attività formativa si realizza mediante corsi teorico-pratici da svolgersi attraverso i seguenti percorsi:

- addestramento professionale del personale di nuova assunzione;
- aggiornamento e qualificazione professionale;
- riqualificazione professionale.

4. La formazione può essere:

- obbligatoria;
- facoltativa.

5. La formazione obbligatoria riguarda tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale collocato in aspettativa sindacale. Essa si conclude con una certificazione finale attestante lo stato di acquisizione del percorso formativo collegato al sistema di classificazione, ai sensi dell'art. 16 comma 2 del C.C.N.L. del 7 aprile 1999. Il personale che partecipa alle attività di formazione obbligatoria organizzate dall'azienda è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'Azienda. I richiamati corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora questi per esigenze organizzative sono svolti fuori dall'orario di servizio ai partecipanti spetta l'indennità di lavoro straordinario. Se svolti fuori dalla sede lavorativa, ai partecipanti è riconosciuta, se ne esistono i presupposti, il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio.

6. L'aggiornamento facoltativo, richiesto a domanda del dipendente interessato, è svolto fuori dall'orario di lavoro. L'azienda, qualora ritenga la

partecipazione del dipendente al corso di aggiornamento facoltativo utile ed in linea ai rispettivi programmi di aggiornamento, concorre alle spese sostenute dal dipendente per partecipare al corso medesimo. L'opportunità di partecipazione a programmi di aggiornamento facoltativo deve essere garantita, a rotazione, a tutti i dipendenti assegnati alla stessa Unità Operativa di appartenenza.

7. Per l'attuazione dei programmi di formazione, aggiornamento obbligatorio e facoltativo, nonché di riqualificazione del personale di comparto, l'Azienda utilizza la somma stanziata annualmente, previa intesa con le OO.SS. e la RSU, dallo 0,33 fino all'1% del monte salari riferito all'anno 1997. La gestione dei fondi sarà oggetto di apposito regolamento che sarà emanato entro 90 giorni previa intesa con le OO.SS. e la RSU.

8. La partecipazione del personale all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

- corsi di insegnamento previsti dall'art. 6 del d.lgs. 502/92 e sue modificazioni ed integrazioni;
- corsi di aggiornamento professionale obbligatorio organizzati dall'azienda;
- formazione di base e riqualificazione.

9. Le attività di cui al comma precedente sono riservate, di norma, ai dipendenti dell'Azienda.

SISTEMA DI FINANZIAMENTO

ART. 15

Finanziamento dei trattamenti accessori

1. A decorrere dal 1 gennaio 1998, i seguenti fondi, già previsti dall'art. 43, comma 2, punti 1 e 2 del C.C.N.L. del 1 settembre 1995, come modificati ed integrati dai C.C.N.L. del 27 giugno 1996, relativo al secondo biennio economico e dal C.C.N.L. integrativo del 22 maggio 1997 il cui ammontare è quello consolidato alla data del 31 dicembre 1997:

- straordinario : art. 43, comma 2, punto 1;
- particolari condizioni di disagio, pericolo e danno : art. 43, comma 2, punto 2;
- produttività collettiva : art. 46, comma 1, punto 2;
- premio qualità prestazione individuale : art. 46, comma 1, punto 1;

- maggiorazione qualificazione professionale e responsabilità : art. 43, comma 2, punto 3;
sono trasformati ed accorpati nei seguenti nuovi fondi :

2. compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno di cui all'art. 38 comma 1 del C.C.N.L. del 7/aprile/1999;

3. dei trattamenti accessori di cui all'art. 38, comma 3 del C.C.N.L. del 7 aprile 1999;

4. delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica di cui all'art. 39, comma 1 del C.C.N.L. del 7 aprile 1999.

ART. 16

Fondo per i compensi del lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno

1. A decorrere dal 1 gennaio 1998, il presente fondo è costituito così' come segue:

a) fondo per il lavoro straordinario pari a £.1.332.735.211 consolidato alla data del 31/12/97;

b) fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno pari a £. 4.910.467.587 consolidato alla data del 31/12/97.

2. A far tempo dal 1 gennaio 1999, pertanto, il nuovo fondo dell'Azienda, il cui ammontare è complessivamente £. 6.243.202.798, provvede al finanziamento dei richiamati istituti.

3. A far tempo dal 31 dicembre 1999 il presente fondo è incrementato della somma di £. 29.645.710 pari allo 0.06% del monte salari annuo calcolato all'anno 1997, al netto degli oneri riflessi, ammontante a complessive lire 49.409.516.595.

ART. 17

Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità della prestazione individuale

1. A decorrere dal 1 gennaio 1998, il presente fondo è costituito così' come segue:

a) fondo per la produttività collettiva, art. 46, comma 1, punto 2 del C.C.N.L. 1/9/95 pari a £. 2.851.671.063; ;

b) fondo per il premio della qualità della prestazione individuale, art 46, comma 1, punto 1 del C.C.N.L. 1/9/95 pari a £. 89.794.895 ;

c) incremento pari all'1% del monte salari riferito all'anno 1997, in presenza di programma annuale correlato agli incrementi quali-quantitativo delle attività del personale.

Il fondo, così come costituito dal presente comma, è pari a £. 2.941.465.958 oltre quanto previsto dal punto c).

2. Al fondo di cui al precedente comma sono aggiunte:

- le risorse dall'accordo integrativo sottoscritto tra la Regione e le OO.SS.;

- una somma pari al 20% delle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

- Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità della prestazione individuale è ripartito secondo le stesse modalità concordate e sottoscritte nel precedente accordo integrativo aziendale, opportunamente armonizzato con il corrispondente istituto della retribuzione di risultato della Dirigenza.

La verifica del raggiungimento dei risultati è affidata al Nucleo di valutazione supportato tecnicamente dal Gruppo Interdisciplinare di Valutazione della Produttività.

ART. 18

Fondo per le Fasce retributive, le posizioni organizzative, l'indennità professionale specifica

1. A decorrere dal 1 gennaio 1998 il fondo per il finanziamento degli istituti di cui al presente articolo è costituito così come segue:

a) dall'insieme dei valori economici annualmente attribuiti a tutto il personale in servizio al 1 gennaio 1998, calcolati come differenza tra il valore di fascia attribuito in base alla tabella allegato 7 di primo inquadramento colonna D e lo stipendio tabellare iniziale di cui alla tabella allegato 4, colonna ter del valore delle indennità di cui alla rideterminazione, a decorrere dal 1 gennaio 1998 e fino al 31 ottobre dello stesso anno, della struttura di retribuzione del personale tenutasi per effetto della prima applicazione del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 30 del C.C.N.L. 7 aprile 1999, pari a £.

2. Al suddetto fondo rimangono attribuiti gli importi relativi al personale comunque cessato dal servizio dal 1 gennaio 1998, ivi compresi quelli di cui agli artt. 30 comma 6, 31 comma 8 e 36 comma 3 in particolare modo, la differenza tra il valore della fascia in godimento e tabellare, indennità professionale specifica, retribuzione individuale di anzianità, eventuale

trattamento superiore conservato a seguito di passaggio alla fascia iniziale della categoria successiva e non riassorbito da ulteriore passaggio di fascia.

3. Il fondo così come costituito sostituisce e riassume il fondo per la remunerazione della qualificazione professionale e valorizzazione della responsabilità di cui all'art. 43, comma 2 punto 3 del C.C.N.L. 1995 pari a £. 2.766.358.000.

4. Il presente fondo è altresì integrato dalle seguenti risorse:

a) a decorrere da data non anteriore al 1 luglio 1999 da una somma di £. pari al 10 % del fondo assegnato alla produttività collettiva di cui al precedente art. 17 del presente C.C.N.L., in fase di prima applicazione e da ricontrattare annualmente con le OO.SS. e la RSU fino al raggiungimento del 15% max;

b) a decorrere dal 1/7/99 da una somma da determinare, d' intesa tra le parti contraenti, per minori oneri derivanti dalla eventuale riduzione della dotazione organica di personale.

5. Detto fondo a decorrere dal 31 dicembre 1999 è incrementato della somma di £. 400.217.084 pari allo 0.81% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1997, al netto degli oneri riflessi.

6. Una parte del fondo di cui al precedente punto 5 è destinata al finanziamento dell'indennità prevista per le posizioni organizzative individuate dal presente C.C.N.L. così come previsto dall' ART. 13 del presente Contratto Integrativo.

7. Il fondo del presente articolo è incrementato dalle risorse per il compenso del lavoro straordinario nella misura corrispondente a 65 ore pro-capite per ciascuno dei dipendenti incaricati delle particolari funzioni ex ART. 14.

Dalla medesima data il presente fondo è, correlativamente, decurtato di un importo pari alla entità delle competenze assorbite.

8. Nell'ipotesi che una diversa organizzazione dell'azienda, dovesse richiedere la soppressione di una posizione organizzativa, le risorse attinenti all'indennità di lavoro straordinario trasferite al presente fondo all'atto dell'incarico, viene riassegnata al fondo di cui all'art. 38 comma 1 del C.C.N.L. del 7 aprile 1999.

9. A consuntivo, qualora si verificassero eventuali risorse disponibili del fondo di cui all'art.38, comma 1 del C.C.N.L. del 7 aprile 1999, esse saranno riversate nel fondo per la produttività collettiva previsto dall'art. 38 comma 3 del C.C.N.L. del 7/4/1999, riferite allo stesso anno, utilizzabili solo per l'anno di riferimento e non storicizzabili.

10. da altre somme determinate in sede di contrattazione aziendale e rinvenienti da:

- a) attività convenzionale con istituzioni pubbliche e private;
- b) utilizzazione di sedi per convegni;
- c) quota percentuale sull'eventuale alienazione dei beni.

ART. 19

Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro e, quindi, riveste la caratteristica dell'eccezionalità e deve rispondere ad effettive esigenze di servizio e deve essere preventivamente autorizzato dal dirigente. A cadenza periodica le parti che sottoscrivono il C.C.N.L. si incontrano per la valutazione delle condizioni che hanno reso necessarie le effettuazioni delle prestazioni straordinarie.

2. L'utilizzo dell'istituto del lavoro straordinario all'interno dell'unità operativa è flessibile, ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, le 180 ore/annue.

3. Il limite individuale di cui al comma 2 potrà essere superato, entro il limite massimo di 250 ore annue, solo dal personale individuato ed utilizzato in pronta disponibilità, limitatamente al personale sanitario delle ctg. C e D – EX ART. 18 dpr 270/87, e nelle commissioni ove può essere previsto un compenso. E' istituito presso ciascuna unità operativa ove si effettua la pronta disponibilità il registro delle chiamate in ordine al nominativo del paziente, il reparto, il tempo necessario alla effettuazione della/e prestazione/i. Mensilmente esso è sottoposto a verifica di congruità dalla Direzione Medica. Identica procedura si attua ad unità operative non sanitarie con la verifica della congruità dalla dirigenza di appartenenza.

4. Le ore effettuate in eccedenza ai limiti individuali di cui ai commi 1 e 2 costituiscono debito orario e possono essere compensate con riposi sostitutivi da fruirsi entro il mese successivo, compatibilmente con le esigenze di servizio conservando il diritto alle indennità di presenza.

5. Le prestazioni del lavoro straordinario, a richiesta del dipendente, possono, comunque, essere compensate con riposi sostitutivi da fruirsi entro il mese successivo, compatibilmente con le esigenze di servizio, conservando le indennità legate alla presenza.

7. Nella verifica quadrimestrale delle condizioni che hanno reso necessarie le effettuazioni delle prestazioni straordinarie ricadono le condizioni per le quali,

sempre nel limite del budget assegnato alla unità operativa, siano richieste dai dirigenti, per il raggiungimento del risultato e per il miglioramento del servizio, prestazioni superiori al limite individuale previsto dal comma 2, nel rispetto del principio della permeabilità dei fondi di cui al comma 1 e comma 3 dell'art.38 del C.C.N.L. del 7 aprile 1998 con la possibilità della utilizzazione , anche temporanea, nel fondo per la produttività collettiva dell' equivalente eventuale risparmio accertato a consuntivo del fondo del trattamento accessorio connesso ai compensi per lavoro straordinario.

8. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 38 comma 1 del C.C.N.L. 7 aprile 1999 e dell'art. 17 del presente contratto.

9. La misura oraria del compenso straordinario è determinata ai sensi dei commi 7 e 8 dell'art.34 del C.C.N.L. del 7 aprile 1999.

10. Premesso che la dotazione del fondo ammonta a 76.895 ore risultanti dal totale di n. 1183 unità costituenti la dotazione organica, determinata con atto n. 373 del 12.11.1996, successivo alla costituzione dell'Azienda ospedaliera SS. Annunziata avvenuta con decorrenza 1.3.1996, pari a £ 1.332.735.211, la quota di risorse di lavoro straordinario, in relazione alle esigenze di servizio e al piano di organizzazione esistente, la delegazione trattante, tenendo presente la dotazione organica, la tipologia del servizio e l'obiettivo del miglioramento complessivo dell'assistenza, definisce il budget di lavoro straordinario da assegnare alle unità operative.

ART. 20

Orario di lavoro

1. L' orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all' orario di servizio e di apertura al Pubblico. I criteri delle politiche dell' orario di lavoro, nell' ambito di quanto previsto dal presente articolo, sono definiti con le procedure previste dall' art.4, comma 2 punto VIII del C.C.N.L. del 7 aprile 1999.

2. Sulla base dei seguenti criteri:

- ottimizzazione delle risorse umane;
- miglioramento della qualità della prestazione;
- ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell' utenza particolarmente finalizzato all' eliminazione delle liste di attesa;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;

- erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza;

l'orario di lavoro dell'azienda viene così determinato: inizio delle attività ore 7, con articolazione alla mezz'ora, concordata anche a domanda con la rispettiva Dirigenza Sanitaria ed Amministrativa, max ore 8; fine delle attività ore 20. L'inizio delle attività, compresi il cambio turno non potrà subire ritardi.

3. La distribuzione dell'orario di lavoro, improntata anche a criteri di flessibilità che potrebbero definire un modello organizzativo diverso dall'attuale, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di servizio possono anche coesistere, è materia di contrattazione alla condizione che si verifichi alla fine un'organica distribuzione dei carichi di lavoro; siano salvaguardate le esigenze del servizio laddove sia richiesta la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore; in caso di adozione di un sistema flessibile, l'assicurazione della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza; la previsione, nel caso articolato in turni continuativi sulle 24 ore, di adeguati periodi di riposo tra i turni per consentire il recupero psico-fisico; una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate, laddove l'attuale articolazione del turno fosse superiore;

priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n° 266;

4. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni operatore nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è accertata con controlli di tipo automatico. La verifica dell'osservanza dell'orario di servizio è attribuita al dirigente e/o al coordinatore dell'Unità Operativa.

6. Ai fini della migliore organizzazione dell'orario di lavoro è indispensabile l'istituzione del servizio di mensa aziendale o servizio sostitutivo. L'orario del funzionamento del suddetto servizio è materia di contrattazione Aziendale.

7. Sarà oggetto anche di successiva contrattazione Aziendale la materia relativa alla riduzione dell'orario di lavoro così come previsto dall'art. 27 del CCNL Aprile/99 entro i primi 180 giorni dalla stipula del presente contratto e dalla parte premessa dal presente Contratto Integrativo.

ART. 21

Mansioni superiori

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dai commi 2,3,e 4 dell'art.56 del d.lgs. n° 29 del 1993 per la parte demandata alla contrattazione.

2. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal C.C.N.L. 7 aprile 1999, si considerano mansioni immediatamente superiori:

a) all'interno delle categorie B e D, le mansioni svolte dal dipendente di posizione iniziale nel corrispondente profilo del livello super secondo la declaratoria riportata nell'allegato 1 dello stesso C.C.N.L.;

b) all'interno delle categorie A e C, le mansioni svolte dal dipendente nella posizione iniziale della categoria immediatamente superiore;

c) le mansioni svolte dal personale collocato nel livello Bs della categoria B, nel livello iniziale della categoria C.

3. Non sono da considerarsi mansioni immediatamente superiori quelle svolte in sostituzione di un dipendente appartenente alla medesima categoria ed allo stesso livello, ma collocato in una fascia economica della progressione orizzontale superiore a quella di appartenenza.

4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi:

a) vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante;

c) sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

5. Il conferimento delle mansioni immediatamente superiori di cui al comma 2 è attribuito, a domanda, previa formulazione di apposita graduatoria per U.O., per soli titoli ex norme concorsuali, a seguito di avviso interno, esposto per non meno di gg. 15 dalla data di scadenza delle domande. Il dipendente incaricato ha diritto alla differenza tra i trattamenti economici iniziali previsti per la posizione rivestita e quella corrispondente alle relative mansioni nella tabella 9 e 9 bis del C.C.N.L., fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità, di fascia retributiva nella propria posizione nonché di indennità specifica professionale ove spettante per il profilo, ma non prevista per la posizione superiore.

6. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 56 del D.lgs.29/1993 ed in attesa dell'adozione del regolamento previsto dall'art. 14 del C.C.N.L. la norma transitoria del comma 6 dell'art. 22 dello stesso Contratto per i posti di Caposala.

Art. 22

Per quanto non previsto nel presente contratto aziendale, le parti rinviano espressamente alle norme di legge, contrattuali e regolamentari vigenti.