



AZIENDA USL TA/1

**Segreterie Territoriali e
Rappresentanza Sindacale Unitaria
*Azienda U.S.L. Ta/1***

CONTRATTO

INTEGRATIVO

AZIENDALE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL COMPARTO DEL PERSONALE DELL'AZIENDA U.S.L. TARANTO 1

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

PREMESSA

Obiettivi Generali

Nella logica del D. Lgvo 29/93 e dei CC.NN.LL. del personale di comparto del S.S.N. del 1995 e del 07/04/1999, il contratto aziendale è integrativo e non più solo attuativo di modelli o schemi predeterminati a livello centrale.

Si intende, quindi, cogliere la possibilità di introdurre delle normative, autonome ed innovative, sulla base degli indirizzi di cui al contratto nazionale.

La impostazione del nuovo contratto integrativo aziendale come pure l'attuazione del nuovo sistema di classificazione richiede la *definizione* delle *relazioni sindacali aziendali*, la *individuazione* degli *obiettivi sindacali*, dei *principi e valori* che si vogliono introdurre nel *nuovo sistema di classificazione del personale*, la previsione delle *modalità di coinvolgimento dei lavoratori*, le modalità di *verifica del rispetto, nel tempo, del contratto*.

La finalità principale che, quindi, si intende perseguire è quella di premiare il merito e la motivazione del personale, realizzando percorsi orizzontali e verticali di carriera, valorizzando la competenza professionale, l'impegno e i risultati raggiunti.

Tutto ciò nella logica di salvaguardare e valorizzare le risorse esistenti con il vincolo ineluttabile dell'equità.

La *piattaforma aziendale* dovrà, pertanto, perseguire i seguenti *obiettivi* qui sinteticamente espressi:

1. – Definizione del sistema delle relazioni sindacali che dovranno essere strutturate e finalizzate al pieno coinvolgimento dei soggetti sindacali deputati alla contrattazione;
2. – Definizione delle risorse a disposizione per l'attuazione del CCNL e del Contratto Integrativo Aziendale mediante una adeguata ed attenta costituzione dei fondi;
3. – Regolamentazione degli istituti contrattuali (straordinario, indennità, produttività, orari, ecc...) finalizzati a migliorare le condizioni di lavoro e di sicurezza, favorire la crescita professionale, elevare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività;
4. – Rideterminazione della dotazione organica alla luce della riorganizzazione delle strutture e tarata sulla base delle esigenze reali espresse in relazione agli obiettivi aziendali;
5. – Definizione del piano occupazione aziendale;
6. – Definizione del sistema di classificazione del personale e di valutazione permanente;
7. – Definizione del piano di formazione permanente;
8. – Definizione dei tempi e modalità di verifica della attuazione del Contratto Integrativo.

Per questo, si ritiene fondamentale l'obiettivo della costituzione di un *tavolo permanente di concertazione* che verifichi lo stato di attuazione degli obiettivi generali che l'Azienda avrà individuato nonché della costituzione, ai sensi di quanto previsto dall'art.6 del CCNL, delle *Commissioni Bilaterali* in particolare per quanto attiene alla definizione:

- ◆ della organizzazione del lavoro;
- ◆ della definizione organizzativa delle strutture dell'Azienda tenendo conto delle normative in vigore e delle linee guida regionali;
- ◆ della definizione di percorsi formativi, di riqualificazione e riconversione professionale del personale;
- ◆ della rideterminazione della dotazione organica;
- ◆ della verifica sulle condizioni di igiene e sicurezza degli ambienti e delle condizioni di lavoro all'interno dell'Azienda nonché sullo stato di applicazione delle norme in materia per i lavoratori dell'ASL.

Va perseguito, inoltre, l'obiettivo di stimolare l'Azienda alla definizione degli obiettivi aziendali.

A seguito della definizione della organizzazione del lavoro, della riconversione professionale e della organizzazione delle strutture, che dovrà privilegiare il potenziamento delle strutture territoriali, la dipartimentalizzazione ospedaliera nonché il raccordo tra territorio ed ospedali, si dovrà giungere necessariamente alla *nuova dotazione organica* articolata per strutture e secondo categorie e profili.

Legenda

Al fine di dare una interpretazione univoca alla terminologia utilizzata nel presente Contratto, si chiarisce che il riferimento a "macrostruttura" si deve intendere riferito alle strutture individuate dal D.Lgs. n°502/92 come modificato ed integrato nonché dalla L.R. n°36/1994 e quelle strutture che saranno individuate con atto aziendale.

L'uso del termine di Servizio o Unità Operativa nell'ambito della macrostruttura deve intendersi quale riferimento alle strutture, comunque denominate, in cui le citate macrostrutture si articolano.

Articolo 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 del comparto, esclusi i dirigenti, dipendente dall'azienda U.S.L. TARANTO 1
2. - Nel testo del presente contratto i riferimenti ai decreti legislativi 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni e 29/93 così come modificato integrato o sostituito dai decreti 4 novembre 1997, n. 396 e decreto legislativo 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 U.S.L. TA/1 è riportato nel testo del presente Contratto integrativo come "azienda".
4. - Il riferimento al contratto collettivo nazionale di lavoro del 07/04/1999 per i dipendenti del comparto sanità è riportato come "CCNL".

Articolo 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. Le risorse economiche residue accertate dal presente contratto possono essere spese anche negli anni successivi, secondo accordi.
2. - Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione contemplata nel CCNL 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 destinatarie dell'attuazione degli istituti a contenuto 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 da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza.
4. - In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo nazionale e/o integrativo.
5. - Le parti convengono che ogni sei mesi, ovvero su richiesta delle stesse – RSU e OO.SS. – congiuntamente o disgiuntamente, si proceda alla verifica dell'attuazione del presente contratto ed in particolar modo per quanto attiene alle seguenti materie:
 - a) Attuazione della classificazione del personale;
 - b) Verifica della produttività;
 - e) Andamento dei processi occupazionali;
 - c) Verifica dei fondi previsti dagli artt. 38 e 39 del CCNL 7 aprile 1999 e loro relativo utilizzo;
 - d) Andamento del processo di formazione ed aggiornamento del personale.
6. - Le parti concordano di procedere alla revisione dell'organizzazione del lavoro entro il 31/12/2000.

Articolo 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 d'incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, s'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 di azienda, sulle materie e con le modalità indicate dal CCNL;
 - b) concertazione, consultazione, informazione;
 - c) partecipazione che si estrinseca anche attraverso la costituzione di Commissioni Paritetiche per l'attuazione pratica delle modalità di relazioni di cui alla lettera b);
 - d) interpretazione autentica del contratto collettivo integrativo.

Articolo 4

Contrattazione collettiva integrativa

- 1 - La stipula del presente contratto collettivo integrativo è stata resa possibile dall'utilizzo delle risorse dei fondi di cui agli artt. 38 e 39 del CCNL.
- 2 - Con il presente contratto collettivo integrativo s'intendono regolate le seguenti materie:
 - a) - i 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 al 3° comma dell'art. 38 del CCNL;
 - b) - criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dalle seguenti voci ai fini della loro assegnazione al fondi di cui agli artt. 38 e 39;
 - I) attuazione dei contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici e privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure d'incentivazione della produttività, di cui all'art. 43 della L. 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - II) economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi e nel limite dell'art.1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni. Tali economie vanno adeguate in base agli eventuali rientri dal tempo parziale, anche nel corso dell'anno;
 - III) specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;
 - IV) 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
 - V) finanziamenti aggiuntivi o integrativi;
 - VI) 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 del CCNL.

- c) - lo spostamento delle risorse tra i fondi ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, per la finalizzazione tra i vari istituti nonché la determinazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione prevista dalla programmazione sanitaria regionale;
 - d) - le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro di cui all' art.27 del CCNL;
 - e) - i programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - f) - 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;
 - g) - 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 alle esigenze dell'utenza;
 - h) - i criteri per le politiche dell'orario di lavoro di cui all' art.26 del CCNL;
 - i) - 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 del CCNL;
 - j) - le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall' art.7, anche alla luce della legge 10/04/91, n. 125.
 - k) - criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario.
- 3 - Il presente contratto collettivo integrativo regola le seguenti materie relative al sistema classificatorio del personale:
- a) criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni per i passaggi all'interno di ciascuna categoria, di cui all' art. 17 del CCNL;
 - b) completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale di cui all' art. 35 del CCNL;
 - c) criteri e modalità di svolgimento delle selezioni per il passaggio tra le categorie, di cui all' art. 16 del CCNL;
- 4 - Le componenti salariali relative alla produttività da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi, verificati dal nucleo di valutazione.

Articolo 5

Tempi e procedure per la stipulazione del contratto collettivo integrativo

- 1 - In data _____ 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 CCNL, è stata inviata la presente ipotesi al Collegio dei Revisori dei Conti dell' 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, comma 5 del CCNL, entro i cinque giorni successivi alla sua sottoscrizione, si impegna a trasmettere all' ARAN il presente contratto integrativo.

Articolo 6

Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni Paritetiche

1. - Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono stati così 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, in forma scritta, preventivamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2, del CCNL sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
- ◆ L'azienda si impegna, altresì, a trasmettere alle suddette rappresentanze dei lavoratori tutte le informazioni di carattere generale relative alla stessa, quali l'elenco degli atti deliberativi assunti, bandi di concorso, corsi di formazione attivati, gruppi di lavoro costituiti, iniziative con caratteristiche organizzative, gruppi di studio.
- ◆ Per tutte le materie disciplinate dal presente contratto collettivo integrativo di lavoro, l'azienda s'impegna ad informare preventivamente e, comunque, entro 15 giorni dalla data d'inizio del confronto negoziale, le OO.SS e la RSU.

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 e distribuzione dei carichi di lavoro, dell'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane e tecnologiche;
 - d) - andamento dei processi occupazionali, innovazioni tecnologiche, processi di dismissione, esternalizzazioni di servizi e strutture dell'azienda;
- ◆ La concertazione si svolgerà, altresì, in merito all'attuazione del sistema classificatorio in ordine alla definizione dei criteri e modalità di:
 - a) posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni, di cui all'art. 20 del CCNL;
 - b) individuazione e relativa adozione preventiva di criteri per il conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative di cui all'art. 21 del CCNL e, loro periodica valutazione;
 - c) individuazione e relativa adozione preventiva di sistemi atti alla valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati individuali dei singoli dipendenti di cui all'art. 35.
- ◆ La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si concludono 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. Il verbale dovrà essere parte integrante dell'atto decisionale che il Direttore Generale, successivamente dovrà adottare. Per tutta la durata del confronto le parti si astengono dall'assumere qualunque iniziativa sui temi oggetto del confronto.

C. CONSULTAZIONE

1. - La consultazione dei soggetti di cui alla lett. A avviene, da parte dell'Azienda, prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro.
2. - 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.
3. - Presso l' azienda sono costituite Commissioni Bilaterali 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, le attività di formazione e le mobilità interne.
4. - Tali organismi hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l' azienda è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi e dovranno essere insediate a decorrere dalla data di approvazione presente Contratto Integrativo.
5. - Terminato il lavoro, su ciascun argomento, ogni Commissione invia alla Direzione Aziendale, alla R.S.U. ed alle OO.SS. firmatarie del presente contratto, la propria proposta che, in apposita seduta negoziale, potrà essere tradotta in accordo.
6. - Ogni Commissione Bilaterale è composta da un numero adeguato di membri di nomina della Direzione Generale e di membri di nomina delle RSU e delle OO.SS.
7. - La Commissione Bilaterale non ha potere negoziale.

Articolo 7

Comitati per le pari opportunità

- 1 - - E' istituito, presso l'azienda, a decorrere dalla data di stipula del presente contratto il Comitato per le pari opportunità, così come previsto dall' art. 7 del CCNL 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 punto X dei CCNL;
 - c) - promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell' Unione Europea per l' affermazione sul lavoro della 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, è costituito in via generale in forma paritetica così come segue:
 - a) - da ___ componenti nominati dall' azienda;
 - b) - da ___ componenti nominati dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto e dalla RSU.
- 3 - Per ogni componente effettivo è prevista la nomina di un componente supplente.
- 4 - Il presidente del Comitato di cui al precedente comma 1, designa un vicepresidente.

- 5 - Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sotto indicate, 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 al fini del perseguimento di un effettivo equilibrio, a parità di requisiti professionali, nei passaggi interni e nel conferimento degli incarichi di posizioni organizzativi del sistema classificatorio;
 - flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part-time;
 - processi di mobilità.
- 6 - 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.
- 7 - 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.

Articolo 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 con le procedure previste dall'art.51 del D.Lgvo n°29/93 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.

Articolo 9

Contratto individuale di lavoro

1. - Per ogni lavoratore e lavoratrice, a tempo indeterminato e determinato, si deve procedere alla stipula del contratto individuale. Esso dovrà contenere:
 - categoria di appartenenza, profilo e tipologia delle competenze o mansioni;
 - orario e sedi di lavoro;
 - tipologia di costituzione del rapporto di lavoro;
 - tutti gli elementi a carattere economico;
 - coperture assicurative in specie per il personale impegnato in più sedi di lavoro.
2. - Per tutti i dipendenti già in servizio, il contratto individuale di lavoro è rappresentato dalla scheda individuale di lavoro è rappresentato dalla "scheda individuale di inquadramento" che sarà predisposta e notificata da parte dell'Azienda ed inviata a tutti gli interessati a mezzo raccomandata A/R.

Articolo 10

Adempimenti per facilitare l'attività dei lavoratori e lavoratrici disabili

- 1 - Individuazione e piani di abbattimento delle barriere architettoniche;
- 2 - Individuazione dei servizi, sedi, orari di lavoro ed attrezzature d'ufficio per facilitare, nel rispetto della professionalità, l'attività dei lavoratori e lavoratrici disabili.

Articolo 11

Orario di lavoro

- 1 - Ai sensi dell'art. 26 del CCNL 1998-2001, i criteri per le politiche dell'orario di lavoro sono assoggettate alla contrattazione integrativa (art. 4, comma 2 punto 8).
- 2 - L' applicazione del predetto art. 26 è l' occasione per rivedere l'organizzazione degli orari di lavoro, in funzione ai servizi sanitari e non erogati ed alle esigenze poste dai cittadini utenti.
- 3 - Occorre, pertanto, intervenire sui processi organizzativi in atto per renderli armonici rispetto alla loro funzionalità con i diritti dei singoli lavoratori.
- 4 - L' orario contrattuale deve essere rispettato dall' azienda fatte salve le eccezionalità che devono essere dimostrate.
- 5 - Saranno definiti, in sede di contrattazione aziendale, le modalità e gli obiettivi di riduzione dell'orario di cui all'art. 27 del CCNL.

Articolo 12

Organizzazione del lavoro

- 1 - L' azienda si impegna a presentare alla R.S.U. ed alle OO.SS. Territoriali una proposta di organizzazione del lavoro in base alla tipologia e quantità dei servizi sanitari e non che intende erogare a conclusione delle attività della specifica Commissione Bilaterale.
- 2 - Sulla base di tale proposta, che dovrà essere sottoposta a confronto, si definirà l'organizzazione delle relative strutture (Dipartimenti, Servizi, Unità Operative, Aree, Ospedali, etc...).
- 3 - Per ciascuna struttura dovrà essere prevista la relativa dotazione organica sufficiente ad erogare le prestazioni programmate tenendo conto del monte ore destinato alle attività sindacali e alle assemblee dei dipendenti oltre a quanto già previsto dalle norme per ferie, congedi, malattia, part-time, etc. .
- 4 - Dall' analisi dei predetti fattori dovrà scaturire la dotazione organica per tutte le articolazioni aziendali.

Articolo 13

Mobilità interna

- 1 - Le parti, vista la dimensione dell' azienda, ritengono utile e necessario disciplinare la mobilità interna, per evitare comportamenti discrezionali che ledono i diritti dei dipendenti.
- 2 - Le parti sono convinte che il governo trasparente di questo processo, agisce positivamente sul funzionamento delle strutture aziendali.
- 3 - A tale proposito si concorda che:
 - a) - sarà favorita la mobilità volontaria;
 - b) - per i posti vacanti o di nuova istituzione l' azienda, prima di coprirli, attiverà una informazione capillare verso i dipendenti, nelle forme più idonee;
 - c) - se le richieste di mobilità risulteranno superiori ai posti disponibili, dovrà essere formulata una graduatoria secondo i criteri di cui all'allegato regolamento.
- 4 - Le parti convengono di approvare, pertanto, **l'allegato regolamento** (All.1) sulla mobilità che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Contratto.

Articolo 14**Piani per l'occupazione**

- 1 - L'amministrazione è tenuta a presentare, all' inizio di ciascun **anno** e, comunque, entro il 30 Gennaio, ai soggetti negoziali di cui all' art. 9 del CCNL, il piano per l' occupazione dei posti di nuova istituzione e di quelli che durante l' anno si sono resi vacanti.
- 2 - In relazione al piano occupazionale, le parti si incontrano nei termini previsti per dar luogo alla concertazione.
- 3 - Il confronto attivato dovrà determinare:
 - a) - quantità e tipologia dei posti da coprire, avuto riguardo al regolamento per la progressione tra categorie;
 - b) - quantità e tipologia dei posti da riservare per la assunzione a tempo parziale, avuto riguardo ai contingenti precedentemente stabiliti dalla contrattazione integrativa;
 - c) - motivi, quantità e tipo di possibili assunzioni per lavori atipici;
 - d) - priorità riferite alle figure professionali carenti.

Articolo 15**Lavoro Straordinario**

- 1 - Fermo restando quanto previsto dall'art.34 del C.C.N.L. ed il limite individuale di 180 ore annuali e tenuto conto delle risorse previste per il lavoro straordinario, si stabilisce che:
 - a) - il lavoro straordinario non è strumento di gestione ordinaria delle attività facenti capo alle strutture dell'Azienda;
 - b) - il ricorso all'istituto dello straordinario deve, pertanto, essere limitato al minimo indispensabile per far fronte alle esigenze effettivamente indilazionabili e non programmabili;
 - c) - è obiettivo aziendale la riduzione graduale e progressiva del lavoro straordinario;
 - d) - il lavoro straordinario deve essere sempre autorizzato sia in forma diretta, mediante appositi stampati, sia in forma indiretta mediante disposizioni di servizio o turnazioni;
 - e) - il lavoro straordinario prestato ed autorizzato deve essere monetizzato o, su richiesta del dipendente interessato, può essere recuperato avendo riguardo alle esigenze di servizio dell'Azienda;
 - f) - le prestazioni di lavoro straordinario che, per esigenze di servizio, non sono state compensate con riposi devono essere obbligatoriamente retribuite entro il terzo mese successivo alla prestazione;
 - g) - le prestazioni di lavoro straordinario per chiamate in pronta disponibilità devono essere sempre retribuite entro il mese successivo fatte salve le verifiche ed eventuali motivazioni ostative da parte del Dirigente della macrostruttura.
- 2 - Le parti concordano che, al fine di venire incontro alle difficoltà organizzative ed alle carenze di organico delle strutture aziendali, si procederà annualmente ad attribuire a ciascuna macrostruttura il budget relativo alle risorse utili per autorizzare il lavoro straordinario.
- 3 - Il Responsabile della macrostruttura provvederà ad attribuire, d'intesa con i Responsabili di ciascuna U.O., il budget di straordinario necessario dandone contestuale informazione alle OO.SS..
- 4 - Nella formulazione del suddetto budget alle macrostrutture si terrà conto:
 - a) - del numero degli operatori effettivamente in servizio in rapporto con la dotazione organica prevista;
 - b) - del numero di turni in pronta disponibilità attivi presso ciascuna macrostruttura e proprie Unità Operative dipendenti;

- c) - della spesa storica per straordinario diurno, festivo, notturno, notturno festivo nonché per chiamate in pronta disponibilità di ciascuna macrostruttura tenendo conto dell'incremento di organico registrato per le diverse figure professionali nel corso dell'ultimo anno.
- 5 - Ogni Dirigente di struttura è responsabile dell'autorizzazione dello straordinario agli operatori e risponde personalmente del maggior onere conseguente a variazione del budget assegnato.
- 6 - Gli eventuali risparmi conseguenti alla corretta gestione dello straordinario andranno ad incrementare la quota di budget per produttività assegnata alla struttura che l'ha conseguito.
- 7 - Le parti concordano che le procedure di ricorso al lavoro straordinario, le modalità e le motivazioni di utilizzo nonché l'impiego del fondo saranno oggetto di monitoraggio costante da parte dell'Azienda ed oggetto di confronto periodico in sede di Contrattazione Decentrata ed a livello di ciascuna macrostruttura con le R.S.U. al fine di poter adottare eventuali azioni per il suo governo.
- 8 - A tal fine, le parti concordano di rivedere entro 30 gg. dalla sottoscrizione del presente accordo la modulistica e le procedure in uso per l'autorizzazione e rendicontazione al fine della loro applicazione uniforme in tutte le strutture aziendali.

Articolo 16

Sistema della incentivazione alla produttività

- 1 - Le parti concordano che il sistema di incentivazione alla produttività deve essere:
- a) - strumento per migliorare sotto l'aspetto quali – quantitativo i servizi che l'Azienda è chiamata ad offrire ai cittadini – utenti nonché per favorire l'offerta di nuovi servizi; tutto ciò nell'ambito di un più efficace utilizzo delle risorse finalizzato all'efficienza ed all'economicità dell'azione pubblica;
 - b) - un sistema scollegato da ogni presunzione di produttività del dipendente e, quindi, uno strumento effettivamente meritocratico;
 - c) - un sistema che si fonda sul perseguimento e verifica di concreti risultati ottenuti dal singolo dipendente e/o dall'intera équipe;
 - d) - nell'ambito dei criteri definiti nel presente articolo e dalla Contrattazione Decentrata, uno strumento di organizzazione del lavoro a disposizione di ciascuna macrostruttura e delle strutture ad essa connesse.
- 2 - Nello spirito del C.C.N.L. che prevede l'attribuzione degli incentivi attraverso il sistema budgetario e tenuto conto delle esigenze di finalizzare risorse contrattuali disponibili per il finanziamento di progetti particolari che scaturiranno dalla programmazione aziendale, le parti convengono di suddividere il fondo per la produttività come segue.
- a) - **FONDO BUDGET** pari al 50% dell'intero fondo annuale per la produttività ed è legato, quindi, al processo di budget.
 - b) - **FONDO PROGETTI** pari al 50% dell'intero fondo annuale per la produttività.
- 3 - Il **FONDO BUDGET** è finalizzato ad incentivare l'impegno del personale verso gli obiettivi ed a premiare il merito e l'impegno profuso in tal senso.
- 4 - La quota del fondo budget per la produttività da assegnare a ciascuna macrostruttura o centro di responsabilità si fissa come qui di seguito indicato e come esemplificato nelle tabelle allegate:
- a) - determinando una quota tecnica spettante a ciascun profilo in pianta organica
 - b) - attribuendo un peso per ciascuna categoria
 - c) - dividendo il fondo per il numero totale di quote al fine di ottenere il valore di una singola quota
 - d) - moltiplicando il valore di una quota per il peso della categoria
 - e) - moltiplicando il risultato ottenuto per il numero dei dipendenti previsti in pianta organica per ciascuna macrostruttura

5 - La quota da attribuire, a consuntivo, a ciascun dipendente si calcola in misura percentuale al grado di partecipazione indicato dal Responsabile della Struttura e sulla scorta dei risultati ottenuti, ad avvenuta elaborazione degli indicatori fissati per l'anno 1999 e che s'intendono confermati anche per l'anno 2000.

10. - Il **FONDO PROGETTI FINALIZZATI** è riservato all'attuazione di progetti particolari aziendali e/o di macrostruttura che impegnino operatori anche di diverse strutture.

11. - Al fine di riscontrare le sempre crescenti esigenze delle strutture territoriali e considerando il progressivo abbattimento del tetto per il lavoro straordinario destinato prioritariamente per sopperire alle esigenze indifferibili delle strutture ospedaliere aziendali, si conviene di destinare un fondo progetti finalizzati pari, per l'anno 2000, a complessivi £.1.500.000.000 per progetti presentati dalle strutture territoriali e dalle Aree Amministrative, Tecniche e dalle Strutture dei PP.OO. non rientranti nelle emergenze.

12. - I progetti dovranno, pertanto, essere predisposti e presentati da ciascuna macrostruttura per tutte le strutture dipendenti entro i termini definiti ed utilizzando solo ed esclusivamente la modulistica definita.

13. - I progetti finalizzati:

- ◆ Sono destinati alla valorizzazione di attività delle strutture territoriali che richiedono un impegno lavorativo pomeridiano o, comunque, la prestazione di ore extra l'orario settimanale dovuto per contratto;
- ◆ Dovranno consentire di perseguire obiettivi specifici altrimenti non realizzabili ed in linea con gli obiettivi aziendali e di macrostruttura; per l'anno 2000 potranno riguardare anche obiettivi già in via di realizzazione;
- ◆ Dovranno esprimere obiettivi oggettivamente valutabili mediante appositi indicatori;
- ◆ Dovranno indicare le modalità di attuazione, le scadenze e l'apporto individuale degli operatori coinvolti;
- ◆ Non potranno prevedere attività già remunerate al personale dipendente mediante l'istituto dello straordinario o rientranti nelle attività remunerate con il fondo progetti produttività;
- ◆ Dovranno coinvolgere i dipendenti effettivamente impegnati nel perseguimento degli obiettivi indicati;
- ◆ Dovranno indicare le ore lavorative necessarie per il raggiungimento degli obiettivi.

14. - Entro 30 giorni dalla presentazione, i progetti finalizzati, saranno esaminati in sede di Contrattazione Decentrata e si provvederà all'eventuale approvazione, fatta salva la richiesta di chiarimenti, modifiche o integrazioni, e all'assegnazione delle risorse economiche.

15. - A seguito delle verifiche periodiche operate, sentito il Dirigente Responsabile della Macrostruttura, si liquida una quota a seconda del risultato conseguito così rapportata:

- risultato inferiore al 25% = nessuna liquidazione
- risultato tra il 25% ed il 75% = si eroga una percentuale pari al risultato conseguito
- risultato oltre il 75% = si eroga il 100%

16. - In sede di verifica dei risultati conseguiti dalle Macrostrutture aziendali, la Contrattazione Decentrata può ripartire eventuali risorse non utilizzate e/o derivanti da economie, a strutture che complessivamente abbiano raggiunto almeno il 75% dei risultati prefissati.

17. - La Direzione Generale si riserva la facoltà di adottare progetti finalizzati che interessino operatori di diverse macrostrutture al fine del perseguimento di obiettivi prioritari aziendali.

18. - Ai progetti presentati oltre il termine fissato saranno destinate le risorse eventualmente rimanenti dall'assegnazione ai progetti pervenuti entro il termine stabilito.

19. - La Contrattazione Decentrata procede alla verifica periodica dell'andamento dei progetti nonché alla revisione, integrazione o modifica del finanziamento dei progetti.

20. - Sia per il raggiungimento degli obiettivi di cui al fondo produttività sia per il perseguimento di obiettivi di cui al fondo progetti, i Dirigenti Responsabili delle Macrostrutture e delle strutture

connesse, sono obbligati a far partecipare tutti i dipendenti della propria struttura tranne in caso di espresso rifiuto del dipendente purché tale rifiuto non comprometta il raggiungimento dell'obiettivo per l'intera équipe.

21. - Le parti concordano di armonizzare i criteri dell'istituto della produttività a quelli definiti in sede di contrattazione dell'Area Medica e della Dirigenza, se differenti da quelli definiti dal presente contratto integrativo.

22. - Le parti concordano di effettuare monitoraggio semestrale sull'andamento e sull'applicazione corretta dell'istituto della produttività nonché la verifica su eventuali modifiche alla presente regolamentazione.

23. - In caso di controversie derivanti dall'applicazione del presente istituto, i Dirigenti o gli operatori possono richiedere l'intervento della Contrattazione Decentrata.

Articolo 17

Formazione ed Aggiornamento professionale

1. - La formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono un elemento essenziale ad accelerare il processo di aziendalizzazione, lo sviluppo della professionalità degli operatori e la realizzazione dei programmi annuali e pluriennali di questa azienda.
2. - Le parti considerano che la normativa relativa alla materia sanitaria è in continua innovazione e cambiamento su diversi aspetti:
 - istituzionale
 - organizzativo
 - delle responsabilità
 - del sistema informativo
 - del finanziamento e delle contabilità
3. - Ritengono che la formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono una leva strategica per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la realizzazione dei programmi annuali e pluriennali dell'azienda.
4. - E', infatti, a partire dalle persone, dal loro apporto collaborativo e partecipativo e dal continuo cambiamento ed adeguamento delle loro professionalità che le innovazioni introdotte potranno avere maggiore possibilità di successo, realizzando un salto di qualità nella erogazione dei servizi socio – assistenziali.
5. - In tale contesto, quindi, la risorsa formativa non può che porsi il seguente obiettivo generale rappresentato dall'obiettivo di pervenire ad una crescita, maturazione e valorizzazione professionale di tutto il personale in grado di soddisfare, in modo ampio, globale e personalizzato la domanda sempre più complessa di benessere psicofisico, sociale ed ambientale proveniente dal cittadino – utente.
6. - Le aree interessate prioritariamente riguardano:
 - i processi di innovazione tecnologica ed organizzativa;
 - i processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione delle strutture e dei servizi;
 - le discipline che riguardano l'organizzazione del lavoro, le tecniche di programmazione e la gestione del personale nelle linee di indirizzo del P.S.N. e della programmazione regionale e locale dei servizi;
 - la conoscenza sui concetti e sui nuovi strumenti di programmazione e controllo economico patrimoniale introdotti dalla legislazione nazionale (contabilità economico finanziaria e patrimoniale, responsabilità economica, budget) al fine di consentire un più diretto coinvolgimento del personale nel perseguimento degli obiettivi aziendali.
7. - Le parti concordano, altresì, che occorre istituire una Commissione Bilaterale, con le modalità di cui al presente contratto, affinché si pervenga entro il 31/12/2000 alla stesura di un programma

- biennale di formazione ed aggiornamento che coinvolga tutti i lavoratori e tutte le figure professionali.
8. - L'attività formativa da realizzare attraverso programmi mirati allo sviluppo delle professionalità, in linea con i modelli organizzativi adottati dall'azienda, è finalizzata all'ottimale valorizzazione delle risorse umane.
 9. - Le parti concordano, altresì, di effettuare la formazione ed aggiornamento prioritariamente all'interno dell'azienda ricorrendo anche alle strutture specializzate (università, centri di formazione, ecc...) al fine di contenere i costi coinvolgendo, allo stesso tempo, più operatori possibili.
 10. - I dipendenti interessati potranno presentare domanda di partecipazione che, sulla base delle priorità aziendali, saranno selezionate dalla Commissione Bilaterale di cui al comma 7 precedente in base ai seguenti criteri di riferimento:
 - Miglioramento dei livelli professionali;
 - Aggiornamento rispetto alle innovazioni e nuove tecnologie anche informatiche;
 - Nuove metodiche di specializzazione;
 - Rapporti con l'utenza;
 - Sistemi di gestione.
 11. - L'attività formativa si realizza mediante corsi teorico - pratici da svolgersi attraverso i seguenti percorsi:
 - addestramento professionale;
 - aggiornamento e qualificazione professionale;
 - riqualificazione professionale.
 12. - La formazione può essere obbligatoria o facoltativa.
 13. - 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. 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 dall'Azienda. I richiamati corsi sono, di norma, tenuti durante l'orario di lavoro. Se svolti fuori della sede lavorativa, al partecipanti è riconosciuta, se ne sussistono i presupposti, il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio.
 14. - L'aggiornamento facoltativo, richiesto a domanda dal dipendente interessato, è svolto fuori dell'orario di lavoro. L'Azienda, qualora ritenga la partecipazione del dipendente al corso d'aggiornamento facoltativo, utile ed in linea ai rispettivi programmi di aggiornamento, concorre nella misura del 75 % alle spese sostenute dal dipendente per partecipare al corso medesimo. Il dirigente della struttura cui il dipendente appartiene, autorizza la partecipazione all'aggiornamento facoltativo, motivandone l'utilità rispetto agli obiettivi d'aggiornamento programmati dalla stessa struttura d'appartenenza. L'opportunità di partecipazione a programmi d'aggiornamento facoltativo deve essere garantita, a rotazione, a tutti i dipendenti assegnati alla medesima struttura d'appartenenza.
 15. - Per l'attuazione dei programmi di formazione, aggiornamento obbligatorio e facoltativo, nonché di riqualificazione del personale di comparto, l'Azienda utilizza la somma di £.1.000.000.000.000 di cui £.700.000.000 per il personale di comparto. La predetta somma, in ogni caso, in conformità al protocollo d'intesa sul Lavoro Pubblico stipulato il 12 marzo 1997 tra Governo e Sindacati, non potrà essere inferiore all'1% del monte salari riferito all'anno 1997.
 16. - La partecipazione del personale all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree d'applicazione:
 - corsi d'insegnamento previsti dall'art. 6 d.lgs. n. 502/92 e sue modificazioni ed integrazioni;
 - corsi d'aggiornamento professionale obbligatorio organizzati dall'Azienda;
 - formazione di base e riqualificazione.

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

18. - Per l'individuazione di tale personale la stessa emana un bando di selezione interna, che diffonde in copia unitamente alla distribuzione della busta paga ed in ogni sede di struttura, cui possono partecipare tutti i dipendenti, in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti ed attinenti le attività di didattica. Per il conferimento dell'incarico all'insegnamento è necessario altresì tenere conto:
- delle attitudini e delle capacità professionali;
 - delle precedenti esperienze acquisite in campo didattico;
 - dell'anzianità di servizio;
 - di eventuali pubblicazioni prodotte;
 - del grado di autonomia e responsabilità delle funzioni che svolge in servizio.
19. - L'attività didattica è remunerata con un compenso forfetario che comprende, oltre la partecipazione alle lezioni, la correzione degli elaborati e la partecipazione alle attività degli Organi di didattica. Qualora tale attività dovesse essere svolta fuori dall'orario di lavoro, la remunerazione lorda sarà pari a £. 50.000/ora. Mentre, se svolta durante l'orario di lavoro, la remunerazione lorda aggiuntiva sarà pari a 10.000/ora.
20. - Il piano di formazione e le risorse economiche connesse devono essere definite in un'unica sessione negoziale ove dovranno essere definiti i budget per ciascuna macrostruttura con definizione dei criteri di riassegnazione delle somme non spese.
21. - A partire dall'anno 2000, l'Azienda deve rendere disponibile le risorse economiche ed organizzative non spese nell'anno 1998 e 1999.
22. - L'Azienda si impegna a completare almeno un corso di formazione obbligatorio a tutto il personale, entro il 31/12/2001.

Art. 18

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., 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 le selezioni interne hanno avuto esito negativo o se mancano del tutto all'interno dell'azienda le professionalità da selezionare.
- 3 - Nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili di cui all'art. 39 del CCNL è prevista la selezione per la progressione economica orizzontale per fasce.
- 4 - Tutti i passaggi previsti dal presente regolamento, devono avvenire previa consultazione della Delegazione Trattante.

Art. 19

Criteria e procedure per i passaggi tra categorie

- 1 - I passaggi dei dipendenti da una categoria all'altra immediatamente superiore avvengono previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo cui si riferisce la selezione, e della declaratoria di cui all'allegato 1) CCNL 7/4/1999.
- 2 - La selezione di cui al precedente comma 1 è basata su:
 - a) - verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso la valutazione in apposita prova teorico - pratica, volta ad accertare il possesso delle capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi;
 - b) - valutazione comparata dei curricula, prendendo in considerazione:
 - titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento, certificato di abilitazione a funzioni direttive, diploma di scuola diretta a fini speciali nell'assistenza infermieristica etc., purché non siano utilizzati come requisito di ammissione; Il punteggio dei titoli di studio e professionali si riduce del 50% se non attinenti al profilo professionale di accesso;
 - corsi di formazione qualificati per durata e con previsione di esame finale, anche esterni all'azienda;
 - corsi di aggiornamento professionale;
 - pubblicazioni e titoli vari tra i quali relazioni finali di ricerche o studi affidati dall'azienda;
 - attività didattica;
 - anzianità di servizio ed attività svolta.
- 3 - L'azienda, con proprio atto regolamentare, definito e sottoscritto fra le parti negoziali, individua le modalità di svolgimento delle selezioni di cui agli artt. 16 e 17 CCNL 7 aprile 1999, il punteggio ed il peso da assegnare a ciascuna delle categorie sopra indicate, distinte per Ruoli e profili professionali.
- 4 - Inoltre il regolamento di cui sopra, dovrà definire, in particolare:
 - a) - le modalità di diffusione dei bandi di selezione;
 - b) - le modalità per la presentazione delle domande di partecipazione;
 - c) - la composizione della Commissione preposta alla selezione;
 - d) - l'eventuale utilizzo della graduatoria formulata in sede di selezione.

Art. 20

Criteria e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria - progressione economica orizzontale

- 1 - I passaggi dei dipendenti dell'azienda, nell'ambito della stessa categoria tra profili di diverso livello economico nei limiti della dotazione organica, avvengono previo superamento di una selezione interna alla quale partecipano i dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti dalla declaratoria di cui all'allegato 1 dei CCNL 7/4/1999.
- 2 - I criteri per le selezioni di cui al comma 1) e le procedure relative alle modalità dei loro svolgimento sono definite dal regolamento di cui all'art.19 del presente contratto integrativo, e con le modalità in esso contenute.

Art. 21**Criteria e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria -
passaggi tra profili diversi dello stesso livello**

1. - I passaggi orizzontali dei dipendenti all'interno della medesima categoria tra profili diversi dello stesso livello, sono effettuati dall'azienda, a domanda degli interessati che siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo dalla declaratoria di cui all'allegato 1 del CCNL 7 aprile 1999.
2. - In caso di più domande si procede alla selezione interna, utilizzando i criteri di cui al regolamento; ove sia richiesto il possesso di requisiti abilitativi prescritti da disposizioni legislative, si ricorre comunque alla preventiva verifica dell'idoneità professionale, anche mediante prova teorico-pratica.
3. - Tenuto conto della realtà aziendale che vede la presenza di un certo numero di operatori interessati dalla definizione dei profili, la Delegazione Trattante e/o la specifica Commissione Bilaterale definiscono preventivamente all'attivazione delle procedure di selezione una ricognizione di tutto il personale dichiarato inidoneo o, comunque, interessato dal cambio di profilo nonché la definizione preventiva della relativa ridefinizione della dotazione organica tenendo conto della riorganizzazione delle strutture.

Art. 22**Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca –
Indennità di funzione**

- 1 - Le posizioni organizzative con elevata responsabilità dovranno essere funzionali alla organizzazione dei Servizi e degli obiettivi aziendali e saranno individuati in sede di revisione e definizione della organizzazione.
- 2 - La graduazione delle funzioni è definita in base a criteri adottati per valutare le posizioni organizzative individuali con le procedure di cui all'art. 6 lett. B) del CCNL.
- 3 - Per il conferimento di ciascuna posizione organizzativa l'Azienda emette bando interno specificando:
 - contenuti professionali specifici e le attività che sono peculiari della posizione in esame;
 - peso attribuito alla posizione ed il valore economico annuo;
 - le categorie di personale interessato;
 - i termini per la presentazione delle domande;
 - natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - requisiti specifici del profilo.
- 4 - Il Dirigente Responsabile della macrostruttura, sulla base delle domande, segnala al Direttore Generale i nominativi dei candidati all'incarico. Il Direttore Generale, anche attraverso un eventuale colloquio, con provvedimento scritto e motivato conferisce l'incarico.
- 5 - L'Azienda attraverso i servizi di controllo interno, verifica - annualmente - il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui sono attribuiti incarichi di posizione organizzativa, dando informazione alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del presente contratto, dei risultati delle verifiche. A tal fine le parti negoziali individuano i seguenti criteri unitari di base di valutazione, cui il servizio di controllo interno deve fare riferimento ed a cui possono aggiungersi altri elementi essenziali per la valutazione degli incarichi conferiti e degli obiettivi da raggiungere:
 - reale situazione di partenza;
 - modalità di gestione considerate;
 - complesso delle attività svolte;

- complesso degli strumenti individuati;
 - individuazione di obiettivi specifici e loro grado di realizzazione;
 - dotazione organica necessaria a perseguirli;
 - meccanismi di rilevazione, rendicontazione e consuntivazione dei dati quali-quantitativi derivanti dall'attività di gestione affidata.
- 6 - Il risultato delle attività svolte dai dipendenti, che hanno ricevuto specifico incarico, è soggetto a specifica periodica valutazione, con cadenza non inferiore all'anno.
- 7 - La valutazione positiva dà anche titolo alla retribuzione di risultato.
- 8 - La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di funzione.
- 9 - In tal caso al dipendente si applica la normativa di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 21 del CCNL.
- 10 - Il personale della categoria C cui sia stato conferito l'incarico di posizione organizzativa con le modalità del comma 3 art. 21 CCNL e lo abbia svolto per un periodo di sei mesi - prorogabile ad un anno - con valutazione positiva, in presenza di posto vacante del medesimo profilo nella dotazione organica della categoria D, partecipa alla selezione interna sulla base di un colloquio con preferenza nel passaggio.
- 11 - In tal caso le Aziende ed Enti valutano, in rapporti ai costi, la opportunità della riconversione nella categoria D del corrispondente posto della categoria C.

Articolo 23

Norme finali

1.- Per tutte le materie e gli istituti contrattuali non disciplinati dal presente contratto integrativo, ai sensi dell'art. 72 del D. Lgs. 29/93, continuano ad applicarsi così come definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro 7 aprile 1999.

Allegato: Regolamento per la mobilità interna.

In data _____ presso l'Azienda USL Ta/1 le parti procedono alla sottoscrizione del presente contratto integrativo aziendale ed allegati.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per le OO.SS. ed RSU

Per l'Azienda

ACCORDO sulla Mobilità del Personale di Comparto
TRA
AZIENDA UNITÀ SANITARIA LOCALE TA/1
E
ORGANIZZAZIONI SINDACALI

La mobilità ordinaria interna è quella che si svolge nell'ambito territoriale della Azienda USL Ta/1, che resta disciplinata dall'art.11 del DPR 384/90 ai sensi dell'art.55 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità 1994-1997 che recita: *“per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal contratto di lavoro, per effetto dell'art.72 del D.Lgvo 29/93, continuano ad applicarsi le norme degli accordi di lavoro già recepiti con DPR 20 maggio 1987 n°270 e DPR 28 novembre 1990 n°384”*.

Per quanto riguarda invece la mobilità conseguente ad accertati esuberi del personale, fino a definizione dei criteri regionali per la mobilità volontaria da esperire per il personale dichiarato in esubero anche a seguito di processi di disattivazione o riconversioni per effetto della legge 23 dicembre 1994, n°724, si applicheranno le procedure già disciplinate dall'art.12, lettera B) del DPR 384/90 e ciò ai sensi dell'art.34 del Contratto Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità.

Al fine di poter dare seguito alle procedure di mobilità come qui di seguito indicate, le parti concordano che per sede assegnazione definitiva del personale deve intendersi quella di fatto riferita alla data del 31/12/1999 ai sensi di quanto previsto dall'art.30 della Legge Regionale n°36/94.

Tutte le mobilità attuate dopo tale data saranno oggetto di verifica da parte della Commissione Paritetica sulla base del presente Accordo.

La mobilità ordinaria nell'ambito della ASL Ta/1 deve avvenire:

- A) a DOMANDA per la copertura di posti vacanti da attuarsi prima dell'utilizzo della graduatoria di Avvisi Pubblici, Indizioni di Pubblici Concorsi, Selezioni ai sensi della Legge n°56/87. In sede di prima applicazione, la copertura dei posti già ricoperti e resisi vacanti per situazioni impreviste e/o per urgenza, possono avvenire con copertura provvisoria mediante Avviso Pubblico Interno qualora non risultasse predisposta la graduatoria per mobilità che, comunque, va adottata entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente protocollo;
- B) a DOMANDA per interscambio tra dipendenti aventi uguale posizione funzionale e qualifica;
- C) a DOMANDA per sopravvenute esigenze di servizio o per dismissione di servizi interni;
- D) d'UFFICIO in base ad esigenze di servizio.

A) MOBILITA' a DOMANDA per COPERTURA di POSTI VACANTI.

1) Per poter dare pratica e corretta attuazione alla mobilità a domanda nell'ambito del territorio di competenza, la Azienda USL entro il giorno 31 del mese di gennaio di ogni anno, emetterà Avvisi Interni per le varie posizioni funzionali e qualifiche relative alle diverse strutture interne come definite dalla normativa regionale (L.R. n°36/94 e Regolamento Regionale di Organizzazione delle USL) e per ambito territoriale. In ogni struttura si faranno distinte graduatorie per posizioni funzionali e qualifica. La mobilità avverrà solo attraverso l'utilizzo delle graduatorie, così come disposte ed approvate dall'organo competente della ASL, che avranno durata annuale a partire dalla data di approvazione che necessariamente dovrà avvenire entro 60 giorni dalla data di emissione degli avvisi.

2) L'Avviso Interno dovrà avere la massima diffusione e dovrà essere trasmesso alle OO.SS. di cui al presente Accordo ed alla R.S.U. e rimarrà esposto per almeno 15 giorni. Ciascun dipendente potrà optare per non più di due strutture indicando la/e sede/i prescelta/e. L'assegnazione avverrà secondo l'ordine indicato in graduatoria. Le sedi non indicate si intendono escluse dalla richiesta di trasferimento. Se nella domanda non viene indicata nessuna sede, la stessa si intende riferita a tutte le sedi comprese nell'ambito territoriale scelto. L'Avviso Interno dovrà specificare la professionalità richiesta.

3) Possono presentare domanda i dipendenti di ruolo che abbiano superato il periodo di prova e che non abbiano beneficiato di precedente trasferimento volontario da almeno un anno.

4) Per riconversione, trasformazione, soppressione di posti all'interno della Azienda nonché per dismissione per privatizzazione di servizi interni, il personale ivi addetto potrà presentare domanda di mobilità per la copertura di posti con diritto di precedenza. Per quanto riguarda le opzioni vale quanto previsto al punto 2) precedente.

CRITERI di FORMULAZIONE delle GRADUATORIE per MOBILITA' ORDINARIA:

Le graduatorie di mobilità saranno formulate dall'Area Gestione del Personale secondo i seguenti criteri:

a) Anzianità di servizio nella Azienda. Fino ad un massimo di punti 15 calcolati nella misura di 0,5 punti per ogni anno di servizio.

b) Situazione familiare. Fino ad un massimo di punti 15 calcolati come segue.

- senza coniuge con figli a carico conviventi – punti 5
- figlio in età inferiore ai 6 anni – punti 2 per figlio
- figlio in età ricompresa tra i 6 e i 14 anni – punti 1 per figlio
- altri familiari conviventi che necessitino di assistenza – punti 4 massimo

c) Residenza. Fino ad un massimo di punti 15.

Si attribuisce nel caso che la nuova sede di servizio comporti un avvicinamento (o di un allontanamento nel caso della mobilità d'ufficio) al domicilio rispetto alla precedente sede di assegnazione.

Il punteggio viene calcolato moltiplicando il numero fisso di 0,30 a km per distanza chilometrica.

A questo riguardo si dovrà utilizzare una apposita tabella chilometrica di riferimento.

5) Ad avvenuta approvazione della graduatoria l'Azienda procederà al contestuale trasferimento del vincitore e si riserva la facoltà di trattenere nel servizio di origine l'operatore sino ad un massimo di 30 giorni per effettive necessità legate al servizio o per realizzare affiancamento con l'operatore sostituto.

6) L'Azienda si riserva altresì il diritto di sospendere il trasferimento qualora ciò comporti, in relazione alla specifica professionalità, pregiudizio di servizio. In questo caso dovrà dare immediata

comunicazione motivata alle OO.SS. di cui al presente Accordo ed R.S.U. e dovrà mettere in atto tutti i mezzi per rimuovere gli ostacoli che impediscono il trasferimento.

7) Il dipendente dovrà fare espressa accettazione per iscritto del posto ottenuto a seguito della domanda di mobilità entro 15 giorni dalla comunicazione e non potrà più tornare al posto d'origine se non a seguito di successivo avviso e sempre che sia trascorso almeno un anno dal trasferimento.

8) Qualora uno o più dipendenti rientrati nel contingente della mobilità dovessero rinunciare, sarà scorsa, secondo l'ordine la graduatoria. Coloro che rinunciano perdono ogni diritto alla mobilità volontaria per la durata della validità della graduatoria.

9) Sono fatte salve le disposizioni particolari previste per legge per portatori di handicap e per i familiari di portatori di handicap.

10) Norma transitoria. In sede di prima sottoscrizione del presente Accordo si conviene che gli Avvisi Interni saranno attivati con le modalità sopra indicate entro il 31/12/2000 e la graduatoria dovrà essere adottata per l'anno 2000 entro il 31/01/2001.

B) MOBILITA' a DOMANDA per INTERSCAMBIO tra DIPENDENTI.

Al fine di favorire quanto più possibile le esigenze del personale, le parti concordano che in caso di mobilità per interscambio si proceda come segue:

1) Per mobilità per interscambio si intende il trasferimento contestuale di due dipendenti.

2) La mobilità per interscambio viene attivata:

- direttamente dalla Azienda sulla base della graduatorie di cui al Paragrafo A)
- direttamente dal personale che intenda volontariamente e di comune intesa scambiare la sede e struttura di assegnazione.

3) Nel caso di attivazione da parte della Azienda si seguono le modalità e procedure di cui al Paragrafo A).

4) Nel caso di attivazione da parte dei dipendenti, gli interessati devono presentare domanda congiunta alla competente Area Gestione del Personale in cui indichino esattamente le sedi di servizio, il profilo professionale e livello che dovranno essere identici.

5) Sulla domanda i dipendenti dovranno far apporre il parere motivato dei dirigenti delle strutture di appartenenza.

6) In caso di parere favorevole, l'Area Gestione del Personale procede entro 15 giorni dalla domanda al trasferimento per interscambio dei dipendenti richiedenti i quali in ogni caso non potranno partecipare a procedure di mobilità per il periodo di validità della graduatoria di cui al precedente Paragrafo A).

C) MOBILITA' a DOMANDA per SOPRAVVENUTE ESIGENZE di SERVIZIO o per DIMISSIONE di SERVIZI INTERNI.

1) In caso di motivate e sopravvenute esigenze di servizio o in caso di dismissione di servizi interni per loro privatizzazione avvenuti in ogni caso in data successiva alla emissione degli Avvisi Interni di cui al paragrafo A), l'Azienda può emettere, anche in corso d'anno, appositi Avvisi Interni e procedere conseguentemente con le stesse modalità e criteri di quanto previsto al paragrafo A).

2) Nel caso in cui le sopravvenute esigenze di servizio riguardino aspetti organizzativi interni alle singole strutture e sedi, l'Azienda potrà emettere all'interno delle stesse appositi Avvisi Interni riservati al solo personale in servizio nel singolo presidio. Anche in questo caso l'assegnazione dovrà seguire i criteri e le modalità di cui al paragrafo A).

3) Nel caso in cui sia possibile, l'Azienda procederà prioritariamente alla collocazione del personale derivante dalla dismissione per privatizzazione di servizi interni nell'ambito della struttura e sede di appartenenza d'intesa con le OO.SS. e RSU di cui al presente Accordo.

D) MOBILITA' d'UFFICIO.

- 1) Qualora vi siano esigenze di servizio tali da dover procedere a trasferimento di dipendenti senza che vi siano domande, l'Azienda procederà alla MOBILITA' d'UFFICIO.
- 2) La mobilità d'ufficio in presidi, servizi, uffici, ecc... ubicati in località situate a non più di 10 km, dalla sede di assegnazione definitiva rispetto alla sede di provenienza, rientrano nel potere organizzatorio dell'Amministrazione della ASL che dovrà usare, preferibilmente, le graduatorie attive. Ciascun trasferimento rientrante nella suddetta fattispecie dovrà essere provvisorio ed avvenire con atto motivato. Detto atto dovrà essere tempestivamente trasmesso alle OO.SS. e RSU. Il dipendente trasferito ai sensi del presente punto avrà diritto di precedenza per il rientro in sede di provenienza in caso di graduatoria di mobilità ordinaria di cui al paragrafo A).
- 3) Qualora si renda necessaria, senza che vi siano domande di trasferimento, attivare la mobilità d'ufficio per presidi, servizi, uffici situati oltre i 10 km dalla sede di provenienza, si procederà secondo i seguenti criteri:
 - a) individuazione delle posizioni funzionali e qualifiche soggette a mobilità;
 - b) individuazione del o dei presidi, uffici, servizi, ecc... da dove è possibile trasferire i dipendenti. Tale individuazione sarà immediatamente comunicata alle OO.SS.;
 - c) tra il personale rientrante nella fattispecie sopra individuate si procederà a stilare graduatoria formata con gli stessi criteri individuati per la mobilità volontaria e i trasferimenti partiranno dall'ultimo classificato;
 - d) anche in questo caso il trasferimento sarà provvisorio e avverrà con atto motivato. Tale atto sarà tempestivamente comunicato alle OO.SS. e RSU.
 - e) il dipendente trasferito ai sensi del presente punto avrà diritto di precedenza per il rientro nella sede di provenienza in caso di graduatoria di mobilità ordinaria di cui al paragrafo A).
 - f) rimborso spese.
- 4) Sono esclusi dalla mobilità d'ufficio coloro che rientrano nei casi disciplinati dall'art.33 della Legge n°104/92 e dagli artt. 21 e 22 del DPR 384/90 ed art.22 della Legge 300/70.

E) MOBILITA' per INIDONEITA'.

- 1) Le parti concordano che la Commissione Bilaterale definirà le modalità attuative per l'esecuzione delle mobilità per le inidoneità del personale dipendente determinate ai sensi delle norme e contratti vigenti.

F) NORMA TRANSITORIA.

- 1) Al fine di favorire il processo di definizione organizzativa della Azienda ed in ogni caso fino e non oltre la data di approvazione delle graduatorie di cui al paragrafo A), i trasferimenti potranno essere effettuati previo confronto con le OO.SS. di cui al presente Accordo ed R.S.U. con le seguenti modalità:
 - a) preventiva individuazione del contingente numerico suddiviso per posizione funzionale da destinare alla struttura;
 - b) mobilità a domanda tra coloro che fanno parte di uno degli uffici, servizi, unità operative che sono parte della struttura oggetto della mobilità;
 - c) qualora non vi siano domande di trasferimento l'Azienda dovrà procedere d'ufficio con criteri stabiliti nella presente intesa;
 - d) il dipendente trasferito ai sensi del presente punto avrà diritto di precedenza in caso di graduatorie di mobilità ordinaria di cui al paragrafo A) qualora la sede dell'ufficio, servizio, unità operativa fosse diversa da quella precedente.

Le parti si impegnano ad attivare una Commissione Bilaterale per la periodica verifica dei processi di mobilità o a seguito di specifica richiesta di una delle parti contraenti.

Tra le competenze è prevista la verifica di particolari situazioni che rendono necessario derogare da alcuni criteri sopra descritti e concordati:

- quanto previsto al punto del paragrafo in relazione a situazioni di trasferimento che per pregiudizio di servizio hanno superato i 90 giorni di sospensione;
- per assegnazioni in sedi oggettivamente disagiati rientranti comunque all'interno dei 10 km
- deroghe alle graduatorie relative al punto del paragrafo per situazioni professionali o per particolari caratteristiche del posto da occupare.

Ad avvenuta prima applicazione del presente Accordo i criteri stabiliti potranno essere rivisti previo accordo tra le parti contraenti.

Le questioni non espressamente previste e disciplinate dal presente protocollo sulla “mobilità”, saranno di volta in volta definite con intesa tra le parti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per le OO.SS. e RSU

Per l'Azienda