

Contratto integrativo ASL n°3 Pistoia

Parte I – Norme Generali

Art. 1

Applicazione e Durata del Contratto Integrativo

Il presente contratto, stipulato in coerenza con quanto previsto agli art. 4 e 5 del CCNL, si applica al personale dell'Azienda USL 3 di Pistoia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part-time, inquadrato nelle categorie A,B,C, e D.

Il presente Contratto collettivo integrativo aziendale di lavoro concerne il periodo 01.01.1998 - 31.12.2001, fatte salve le clausole già espresse dal CCNL 1998/2001 e quelle che deriveranno dalla contrattazione nazionale per il biennio 2000/2001.

Gli effetti del presente Contratto e le procedure in esso contenute decorrono dal giorno successivo alla data di stipula, salvo diversa prescrizione prevista dal Contratto medesimo. Gli Uffici preposti applicheranno quanto in esso previsto senza necessità di ulteriori autorizzazioni da parte dell'organo di governo *e, comunque, entro 30 giorni per contenuti di carattere automatico e/o vincolante.*

Il Contratto, oltre la sua naturale scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, salvo disdetta di una delle parti tramite lettera raccomandata, da inviarsi almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. Quanto disposto dal presente contratto resta comunque in vigore fino alla stipula del successivo.

Art. 2

Obiettivi della negoziazione

Le parti, nell'ambito ed in conformità con i contenuti del Contratto Nazionale, ritengono di dover perseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi, valorizzando il processo di riforma in atto, individuando specifici percorsi contrattuali che, in modo

partecipativo e condiviso dai lavoratori, sappiano adeguatamente valorizzare la prestazione lavorativa e le singole capacità professionali degli addetti.

Attraverso la presente piattaforma contrattuale, le parti intendono:

- *dare attuazione al nuovo modello di classificazione del personale quale strumento di reale intervento nei processi di aziendalizzazione e di valorizzazione delle professionalità, dispiegando le possibilità offerte anche dall'accordo intervenuto in data 15.07.99 tra OO.SS. e Regione Toscana (linee guida per l'applicazione e finanziamenti di cui all'art. 38 comma 5 del CCNL).*
- *Ampliare gli spazi di partecipazione e di contrattazione, rafforzare gli interventi sulla formazione professionale e la piena realizzazione delle innovazioni in materia di inquadramenti professionali*
- *Attuare una politica di ampliamento della fruibilità dei servizi e di miglioramento della qualità delle prestazioni, sia con una gestione più flessibile dell'organizzazione e dell'orario di lavoro, sia programmando una crescita occupazionale, anche attraverso la riduzione dell'orario di lavoro, rapporti di lavoro a tempo parziale, forme di lavoro flessibile*
- *Valorizzare il ruolo delle Zone, in virtù dei poteri aziendali delegati, secondo quanto previsto dagli artt. 30 e 40 della LR 72/98*

Art. 3

Interpretazione autentica del Contratto Integrativo

E' costituita una Commissione paritetica, rappresentativa di tutti i soggetti firmatari del presente contratto integrativo, per la soluzione di controversie, individuali od aventi carattere di generalità, sull'interpretazione del contratto medesimo, composta come segue:

Compito della Commissione è di definire consensualmente il significato della clausola controversa.

Nelle sedi di conciliazione il rappresentante dell'Azienda potrà giungere a transazione con i soggetti ricorrenti solo sulla base della interpretazione della interpretazione della norma del contratto integrativo definita dalla Commissione predetta.

In attesa del pronunciamento della Commissione, le parti si astengono dal procedere secondo una interpretazione unilaterale.

Art. 4

Inadempienze

Nel caso una delle parti ravvisi un'inadempienza dell'altra parte circa il rispetto del presente Contratto, può proporre ricorso al Collegio Arbitrale.

Se la proposta di ricorso viene accolta, la parte di cui è stata ravvisata l'inadempienza deve astenersi dal compiere qualunque atto avente riferimento con l'inadempienza suddetta, fino al giudizio del Collegio.

Le parti si atterranno ai comportamenti prescritti dal giudizio del Collegio Arbitrale.

Art. 5

Relazioni Sindacali

Introdurre l'accordo in via di definizione (Vanno previste le sedi sindacali)

Art. 6

Norme per i Servizi Pubblici Essenziali

Vedi Art. 1 CCNL 94/97 e artt. 1 e 2 L.12.06.90 n. 146 per:

- a) Durata degli scioperi
- b) Intervallo tra più scioperi
- c) Modalità di indizione
- d) Periodi d'esclusione degli scioperi (vedi art 3 CCNL 94/97)

Art. 7

Dotazioni minime in caso di sciopero

Nel prospetto che segue sono indicati il numero di dipendenti ed il profilo professionale relativo ai contingenti minimi

necessari per garantire i servizi essenziali in caso di sciopero.

Contingenti:

- a) *Zona di Pistoia*
- b) *Zona Val di Nievole*

I criteri organizzativi per garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero sono i seguenti:

- 1) *Il Responsabile del funzionamento del singolo servizio , individua almeno 5 giorni prima dello sciopero, i nominativi dei dipendenti inclusi nel contingente minimo. Se possibile, sarà applicato un metodo di rotazione fra tutto il personale avente la medesima qualifica e professionalità.*
- 2) *Nel caso specifico delle UU.OO. Assistenza Infermieristica Ospedaliera e Territoriale, i Capo sala responsabili della organizzazione del servizio interessato, dovranno comunicare alla U.O. di appartenenza gli indicati nominativi.*
- 3) *I vari responsabili dei servizi interessati comunicheranno immediatamente i nominativi di cui sopra alla U.O. Gestione del personale che provvederà alla comunicazione alle OO.SS. , alla RSU ed al singolo dipendente interessato.*
- 4) *Il dipendente, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione della appartenenza al "contingente minimo", potrà esprimere la propria volontà di adesione allo sciopero direttamente al proprio responsabile, il quale provvederà alla sostituzione, nel caso la stessa sia possibile.*
- 5) *Le prestazioni lavorative indispensabili per la "Assistenza sanitaria d'urgenza", dovranno essere corrisposte dal personale del ruolo sanitario e tecnico normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero.*
- 6) *I contingenti di personale impiegati nelle altre prestazioni indispensabili, escluse quelle del precedente punto 5), sono, di norma. Quelli impiegati nei giorni festivi.*
- 7) *Si precisa infine che, per le strutture _____, il contingente minimo*

è garantito con la presenza anche del personale comandato dai Comuni e del personale delle Cooperative sociali comunque a disposizione dell'Azienda.

Art. 8

Assemblee del Personale

Il diritto di assemblea retribuita viene regolamentato come segue:

- a) Le assemblee del personale si tengono nei giorni ed orari fissati dalle RSU o dalle OO.SS.*
- b) Le assemblee vengono richieste, , salvo casi di eccezionale gravità, con almeno tre giorni di preavviso*
- c) L'Azienda mette a disposizione i locali necessari nelle due Zone*
- d) Nel caso che l'Assemblea si tenga in locali situati in sede diversa da quella di servizio, i tempi occorrenti al personale per gli spostamenti non vengono conteggiati ai fini del computo ore di permesso retribuito, bensì come normale orario di lavoro*
- e) L'Azienda, avuta comunicazione dell'Assemblea, dovrà darne tempestiva comunicazione a tutti i responsabili delle articolazioni interne delle strutture aziendali. I Responsabili delle articolazioni dovranno impartire le direttive volte a favorire la partecipazione dei lavoratori all'Assemblea, anche modificando l'articolazione del lavoro e prevedendo temporanee sospensioni delle attività.*
- f) Il personale che, al fine di garantire la funzionalità dei servizi essenziali, partecipa alle Assemblee al di fuori dell'orario di lavoro, acquisisce il diritto al recupero di tali ore sotto forma di permesso orario retribuito.*
- g) L'Azienda avrà cura di rilevare i partecipanti alle assemblee e di rilasciarne certificazione a richiesta del dipendente.*
- h) L'Azienda garantirà lo svolgimento di referendum mettendo a disposizione idonei locali, seggi adeguatamente*

attrezzati, elenchi del personale e schede elettorali. La Commissione elettorale opera in orario di lavoro.

Art. 9

Informazione del Personale

I soggetti sindacali hanno diritto di accesso alla rete informatica (interna e/o esterna) salvo per le materie protette da segreto di Ufficio o da normative sulla privacy.

I soggetti sindacali potranno usufruire della posta interna (anche elettronica) dell'Azienda per l'informazione dei dirigenti sindacali e dei lavoratori.

I soggetti sindacali hanno diritto ad uno spazio autogestito all'interno del bollettino o i altre pubblicazioni periodiche dell'Azienda.

L'Azienda curerà la riproduzione e distribuzione a tutti i dipendenti, a titolo gratuito, di accordi sindacali *e del presente contratto.*

Art. 10

Sedi Sindacali

L'Azienda mette a disposizione dei soggetti sindacali, per lo svolgimento delle loro attività, i seguenti locali, articolati per Zona, per lo svolgimento di attività sindacali.

a) Zona Pistoiese

b) Zona Val di Nievole

I suddetti locali dovranno essere facilmente accessibili dai dipendenti e collocati nelle immediate vicinanze dei presidi contenenti il maggior numero di lavoratori.

I locali saranno dotati, entro il _____, di arredi, telefono, fax, personal computer, fotocopiatrice.

L'Azienda assicurerà, inoltre, la regolare pulizia e manutenzione dei predetti locali.

Art. 11

Permessi Sindacali

Il monte ore di permessi sindacali viene definito secondo quanto previsto dal CCNL Quadro ed utilizzati nei modi dallo stesso previsti.

Dell'utilizzo di ore o giorni di permesso sindacale verrà inoltrato avviso con n___ giorni di anticipo all'Ufficio indicato dall'Azienda.

Gli incontri delle delegazioni sindacali e di parte pubblica che avvengano in orario di lavoro, non incidono sul monte ore di permesso sindacale.

Art. 12

Articolazione delle sedi di confronto e della contrattazione

Ferma restando l'unicità del contratto integrativo, le parti, facendo riferimento alla L.R. 72/97 e 72/98 ed all'accordo sottoscritto dalle OO.SS., Regione Toscana e Direttori Generali delle Aziende contenenti le tre ex Aree a Gestione Sperimentale, concordano la seguente articolazione delle sedi di confronto e contrattazione e le relative materie, *secondo le deleghe e le risorse assegnate*:

Le parti convengono altresì che l'applicazione dei diversi accordi raggiunti possa essere anche differita temporalmente nelle due Zone, qualora ne sussistano le condizioni

Art. 13

Commissioni Bilaterali

Le parti stabiliscono che si proceda alla costituzione di commissioni bilaterali, composte da rappresentanti dell'Azienda, OO.SS. e RSU, così come previsto dall'art. 6 comma 2 del CCNL, sulle seguenti materie:

- a) Stato dell'occupazione, politiche degli organici, mobilità*
- b) Politiche degli orari e riduzione dell'orario di lavoro*
- c) Dinamica dello straordinario e delle Pronte Disponibilità*
- d) Valutazione del grado di raggiungimento dei progetti obiettivo*
- e) Piani di ristrutturazione e riconversione delle strutture sanitarie e sociosanitarie*
- f) Verifica qualitativa ed economica delle attività svolte da terzi in appalto, in forma di cooperativa o in convenzione*
- e) Promozione e verifica dell'attività di formazione permanente*
- g) Sistemi di valutazione, VRQ e rapporti con l'utenza*
- h) Organizzazione del lavoro ed innovazioni tecnologiche*
- i) Misure in materia di ambiente, igiene e sicurezza del lavoro*

Le Commissioni perseguono finalità ed obiettivi di raccolta dati, monitoraggio e verifica, studio e proposta

Le Commissioni sono composte in modo paritetico e sono formate da _____ componenti.

La RSU e le OO.SS. possono indicare come componente qualunque lavoratore dipendente dell'Azienda.

Sono incompatibili gli incarichi di componente della delegazione trattante RSU e di Componente di Commissione bilaterale.

Nell'ambito delle loro attività le Commissioni dovranno avere libero accesso agli atti e documenti oggetto del lavoro della Commissione stessa.

Le Commissioni svolgono le loro attività durante il normale orario di lavoro dei componenti e vengono dotate, a cura dell'Azienda, di informazioni, documentazioni e strumentazioni adeguate allo svolgimento dei compiti assegnati.

Art. 14

Comitato per le Pari Opportunità

Nell'attesa delle procedure per la costituzione di una nuova Commissione, la Commissione già costituita con la delibera 3564 del 07.12.95, è integrata con un rappresentante indicato dalle RSU per la Zona Pistoiese e per la Zona Val di Nievole.

Tra le azioni positive che sicuramente andranno intraprese, si individuano come prioritarie:

- Studio di flessibilità degli orari di lavoro con particolare attenzione ai carichi familiari ed in relazione agli orari dei servizi sociali
- Individuazione e correzione, ove esistenti, dei meccanismi che determinano nella retribuzione accessoria differenziali salariali tra uomini e donne
- Affermazione del diritto, per le lavoratrici che rientrano dall'assenza per maternità, ad essere collocate nella posizione lavorativa di provenienza.
- prevedere che, laddove l'attività lavorativa avesse subito

trasformazioni o soppressioni, la lavoratrice, attraverso l'ausilio della formazione/aggiornamento, dovrà essere agevolata nel pieno reinserimento nel settore lavorativo

- ricerca, analisi e proposte per consentire la piena fruibilità dei percorsi formativi professionali per le lavoratrici. Particolare attenzione andrà fatta alla eventuale valutazione attribuita alla formazione svolta all'esterno dell'Azienda, dove cioè le lavoratrici hanno avuto meno possibilità di accesso e dove un riconoscimento molto elevato potrebbe determinare un fattore discriminatorio
- recepimento formale nell'Azienda delle raccomandazioni e risoluzioni europee per la prevenzione di fatti riconducibili alle molestie sessuali
- Garantire l'accesso alla formazione alle lavoratrici in astensione dal lavoro per gravidanza ed in aspettativa post partum
- ***Nomina della Consigliera di fiducia per la prevenzione, individuazione e superamento dei fatti riconducibili a molestie sessuali***

PARTE II - LE CLASSIFICAZIONI

Art: 15

Premessa

Le parti convengono che il nuovo sistema di inquadramento professionale rappresenti il punto d'incontro tra le politiche di organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e selezione del personale, le politiche retributive, le politiche aziendali di formazione.

Il nuovo sistema di classificazione rappresenta quindi un utile strumento capace di misurare il valore professionale della prestazione nella sua evoluzione e di stimolare i processi di arricchimento professionale congiuntamente ad una migliore organizzazione ed a una più alta qualità dei servizi.

Si conviene inoltre che la nuova classificazione non può rappresentare il

ripristino di vecchi automatismi e, proprio per dargli il giusto significato, l'Azienda si impegna a sottoporre al confronto con i soggetti sindacali il proprio modello organizzativo utile sia per l'analisi finalizzata all'istituzione delle posizioni organizzative che per la gestione dello sviluppo professionale di tutto il personale.

Per questi motivi, che non possono non coincidere con l'interesse dell'Azienda, la stessa si impegna a programmare le risorse finanziarie affinché vi possa essere uno sviluppo permanente ed una valorizzazione delle risorse umane ***per non meno di 1/3*** dei contingenti di categoria e profilo su base annuale.

Art. 16

Finanziamento del Sistema Classificatorio Orizzontale

**

Per sviluppare questa parte è necessario conoscere con esattezza la consistenza dei fondi al fine di verificare la ricaduta economica d'ogni punto dell'accordo

**

BOZZA N. 2

La percentuale del fondo previsto dall'art. 38 comma 3 del CCNL da destinare al finanziamento delle Classificazioni è determinato, a decorrere dal 1^o luglio 1999, nel 15% del fondo stesso, per un ammontare complessivo di Lit. _____

Tale fondo è ulteriormente alimentato con:

- a)
- b)
- c)

Il suddetto ammontare sarà ripartito tra le varie Categorie e Fasce con i seguenti criteri:

- categoria A

- a) passaggi alla fascia 1 50% Lit. _____
- b) passaggi alla fascia 2 30% Lit. _____
- c) passaggi alla fascia 3 20% Lit. _____
- d) passaggi alla fascia 4 10% Lit. _____

- categoria B

- e) passaggi alla fascia 1 50% Lit. _____

- f) passaggi alla fascia 2 30% Lit. _____
- g) passaggi alla fascia 3 20% Lit. _____
- h) passaggi alla fascia 4 10% Lit. _____
- categoria C
- i) passaggi alla fascia 1 50% Lit. _____
- j) passaggi alla fascia 2 30% Lit. _____
- k) passaggi alla fascia 3 20% Lit. _____
- l) passaggi alla fascia 4 10% Lit. _____
- categoria D
- m) passaggi alla fascia 1 50% Lit. _____
- n) passaggi alla fascia 2 30% Lit. _____
- o) passaggi alla fascia 3 20% Lit. _____
- p) passaggi alla fascia 4 10% Lit. _____
- categoria Bs
- q) passaggi alla fascia 1 50% Lit. _____
- r) passaggi alla fascia 2 30% Lit. _____
- s) passaggi alla fascia 3 20% Lit. _____
- t) passaggi alla fascia 4 10% Lit. _____
- categoria Ds
- u) passaggi alla fascia 1 50% Lit. _____
- v) passaggi alla fascia 2 30% Lit. _____
- w) passaggi alla fascia 3 20% Lit. _____
- x) passaggi alla fascia 4 10% Lit. _____

Art. 17

Criteri e procedure per le Progressioni Economiche Orizzontali

Le parti convengono sulla necessità di effettuare le selezioni, separatamente nelle due Zone, nel rispetto delle percentuali concordate e nei limiti dei fondi disponibili in ogni Zona.

Il sistema della emissione dei bandi, delle domande di partecipazione, della valutazione dei vari punteggi, secondo quanto previsto dall'art. 17 comma 2 del CCNL, è contenuta nell'allegato **a)** al presente Contratto Integrativo che ne forma parte integrante e sostanziale.

Fermo restando la specificità di ogni singolo profilo professionale interessato, le parti convengono sulla necessità di una diversa articolazione dei criteri in riferimento ad ogni singola categoria, fascia e profilo.

I suddetti criteri sono contenuti nell'allegato **b)** al presente Contratto Integrativo che ne forma parte integrante e sostanziale.

Art. 18

Commissioni di valutazione e/o selezione per le Progressioni Orizzontali

Nell'ambito della determinazione della composizione delle Commissioni di valutazione, sarà garantita la presenza di dipendenti appartenenti ai profili oggetto di selezione, *della zona in cui avvengono le selezioni.*

Le Commissioni agiscono in forma collegiale e le decisioni devono essere assunte con la presenza di tutti i componenti, eventualmente a maggioranza degli stessi

Art. 19

Criteri e procedure per la Progressione Economica Verticale

Le parti convengono, al fine di evitare inutili mobilità del personale e per non disperdere le professionalità presenti nelle due Zone, sulla necessità di effettuare le selezioni separatamente nelle due Zone, nel rispetto delle piante organiche stabilite ed in coerenza con quanto previsto dalla LR 72/98..

Il sistema della emissione dei bandi, delle domande di partecipazione, della valutazione dei vari punteggi, secondo quanto previsto dall'art. 16 comma 4 del CCNL, è contenuta nell'allegato **c)** al presente Contratto Integrativo che ne forma parte integrante e sostanziale.

Fermo restando la specificità di ogni singolo profilo professionale interessato, le parti convengono sulla necessità di una diversa articolazione dei criteri e dei punteggi in riferimento alle progressioni verso ogni singola categoria.

I suddetti criteri sono contenuti nell'allegato **d)** al presente Contratto Integrativo che ne forma parte integrante e sostanziale.

Il numero e la tipologia dei passaggi tra una categoria all'altra verranno determinati nell'ambito della Pianta Organica definita mediante confronto tra l'Azienda, le Zone e le Rappresentanze Sindacali.

Il costo dei suddetti passaggi sarà finanziato interamente dall'Azienda e non dovrà incidere su altre risorse contrattuali

Art. 20

Partecipazione alla selezione.

La selezione a posizioni di nuova istituzione sarà aperta a tutti i dipendenti in possesso dei requisiti richiesti, di cui all'allegato 1 del CCNL.

La selezione a posizioni già previste nell'organizzazione aziendale, sarà aperta ai dipendenti dell'Area interessata, in possesso dei requisiti richiesti, di cui all'allegato 1 del CCNL.

Nell'ambito della Progressione Verticale sarà tenuto conto della situazione di particolari categorie di figure penalizzate dalla rigidità del precedente sistema classificatorio.

PARTE III

LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 21

Il Finanziamento delle Posizioni Organizzative

La determinazione del numero delle posizioni organizzative e della collocazione delle stesse, dovrà essere attentamente valutata e commisurata ai reali bisogni aziendali ed ai fondi disponibili.

Le parti fissano nella percentuale del ___% del Fondo di cui all'art. 38 comma 3, il finanziamento massimo da utilizzare per la remunerazione delle posizioni organizzative. Qualora l'Azienda ravvisi la necessità di istituire ulteriori posizioni organizzative, il loro finanziamento dovrà essere reperito interamente a carico della stessa.

Art. 22

Individuazione delle Posizioni Organizzative

Le parti intendono in via preliminare esprimere il principio che le indennità di cui all'art. 36 del CCNL 1998-2001, non è remunerativa dello svolgimento di compiti e funzioni ordinariamente previsti nell'ambito della qualifica e categoria di appartenenza, bensì l'essere preposto ad attività con diretta assunzione di elevata responsabilità di risultato, autonomia e discrezionalità operativa nella gestione e controllo delle risorse umane, ovvero con contenuti ad alta valenza professionale e grado di specializzazione.

Le parti concordano che, a decorrere dal _____, deve essere sviluppata la concertazione, nei modi e nei tempi previsti dal contratto, sulla base di una proposta, distinta per le due Zone, che verrà inviata preventivamente alle OO.SS. e alla RSU, relativa a:

- *definizione globale delle aree, dipartimenti, UU.OO. interessate*
- *definizione delle tipologie di posizioni di strutture organizzative, di staff e/o studio, di vigilanza e controllo, di alta professionalità, specializzazione, ecc.*
- *criteri di individuazione delle posizioni*
- *criteri di gradazione delle posizioni*
- *correlazione tra valenza della posizione e importo economico*
- *tempi di applicazione e decorrenza delle posizioni*
- *tempi certi di verifica delle posizioni*
- *tempi e modi della valutazione del risultato*
- *percorsi e tempi per la revoca degli incarichi*
- *garanzie e contraddittorio a tutela dei candidati*
- *Norme di tutela per la revoca degli incarichi*

Art. 23

Criteri per il conferimento degli incarichi
L'Azienda emette un bando interno, specificando per ciascuna posizione:

- *i contenuti professionali specifici e le attività proprie della posizione*
- *il peso attribuito alla posizione ed il valore economico annuo*
- *i requisiti professionali specifici eventualmente necessari per l'accesso*
- *le categorie di personale a cui la selezione è riferita*
- *ulteriori requisiti eventualmente concordati*

Le domande vengono esaminate da un'apposita Commissione (composta indicativamente dal Direttore generale per le

funzioni aziendali, o dal responsabile di Zona per le funzioni zonali, Responsabile di Zona, dal Direttore Amm.vo/Sanitario/Sociale, dal Direttore di U.O. ove è prevista la posizione, o altro dirigente esperto del settore)

La Commissione, esaminate le domande e valutata la coerenza con quanto richiesto dal bando, individua il candidato motivandone la scelta.

L'atto di nomina è effettuato dal Direttore Generale, con atto scritto e motivato.

Art. 24 (da discutere)

Graduazione delle funzioni delle Posizioni Organizzative

1) Nell'ambito della graduazione delle funzioni, e della entità della corresponsione dell'indennità prevista dall'art. 36 del CCNL, verranno individuati, preventivamente al conferimento della posizione organizzativa, appositi criteri di valutazione.

A tal fine l'Azienda invierà una proposta alle OO.SS. e alla RSU, secondo quanto previsto dall'art.6, punto B), che dovrà tenere conto almeno dei seguenti elementi:

- a) Livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate
- b) Grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati
- c) Complessità delle competenze attribuite
- d) Entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite
- e) Valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali

2) La valutazione di quanto sopra porterà alla compilazione di una tabella di punteggio in relazione alla quale verrà determinata l'entità dell'indennità di funzione assegnata.

Art. 25 (da discutere) Criteri di verifica delle posizioni organizzative

Il risultato delle attività svolte e degli obiettivi conseguiti dai dipendenti cui siano stati attribuiti incarichi di funzione, è soggetta a specifica e periodica valutazione con cadenza semestrale.

A tal fine l'Azienda invierà alle OO.SS. ed alla RSU, preventivamente all'assegnazione delle funzioni, così come previsto dagli artt. 6 e 21 del CCNL, una proposta di criteri di valutazione che sia coerente con i principi alla base dell'assegnazione della funzione.

Tali criteri dovranno essere contenuti in una griglia di valutazione, improntata alla obiettività e trasparenza, che, esprimendo un punteggio complessivo, darà la misura dei risultati conseguiti.

In caso di mancato raggiungimento del punteggio minimo previsto comporterà quanto previsto dall'art. 21, comma 8, dopo l'espletamento delle procedure previste nel medesimo articolo ai commi 6 e 7.

PARTE IV

I FONDI PER IL FINANZIAMENTO DEI TRATTAMENTI ACCESSORI

Art. 26

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

Le parti convengono di quantificare il suddetto fondo, separatamente per la Zona Pistoiese e per la Zona Val di Nievole, con le procedure indicate dall'art. 38 comma 1 del CCNL.

In particolare detto fondo, per l'anno 1999, è così composto:

- a) Fondo art. 43, comma 2, del CCNL 01.09.95 per Lit. ____
- b) Integrazione prevista dal CCNL 27.06.96 per Lit. ____
- c) Integrazione prevista dal CCNL 22.05.97 per Lit. ____
- d) Consolidato al 31.12.97 Lit. _____

Dal 31.12.1999, è incrementato dello 0,06% del monte salari riferito al 31.12.1997, per Lit._____

Per l'anno 1999 il Fondo ammonta complessivamente a Lit._____

Il Fondo viene ulteriormente ripartito in:

- Fondo per lavoro straordinario Lit._____
- Fondo per le altre indennità Lit._____

Per l'anno 2000 il Fondo ammonta complessivamente a Lit._____

Il Fondo viene ulteriormente ripartito in:

- Fondo per lavoro straordinario Lit._____
- Fondo per le altre indennità Lit._____

Qualora intervengano aumenti nella dotazione organica, l'Azienda provvederà ad integrare il fondo, con onere proprio, per la remunerazione dei trattamenti accessori al personale di nuova assunzione.

Art. 27

Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali.

Per l'anno **1999** il suddetto fondo, separato per la Zona Pistoiese e per la Zona Val di Nievole, è così costituito:

- a) Ex Fondo produttività individuale consolidato alla data del 31.12.1997, per Lit._____
- b) Ex Fondo produttività collettiva consolidato alla data del 31.12.1997 per Lit._____
- c) Incremento 1% monte salari anno 1997(al netto dell'1% monte salari anno 1995 e riequilibrio regionale 1997) per Lit._____
- d) Quote ex art. 43 L.449/97, per Lit._____
- e) 20% economie derivanti dalla trasformazione di posti da tempo pieno a part time, per Lit._____
- f) quote proventi previste da altre normative, per Lit._____
- g)

Per un ammontare complessivo di Lit._____

Per l'anno **2000** il suddetto fondo è così costituito

- a)

b)

c)

..accordo Regione Toscana – OO.SS.

Per un ammontare complessivo di Lit._____

Dalla cifra di Lit. _____ , secondo quanto previsto dagli art..... vengono detratte:

- a) Lit.____ per le classificazioni orizzontali
- b) Lit.____ per le posizioni organizzative

Gli importi così determinati verranno ripartiti percentualmente nelle due Zone.

Art. 28

Verifica dei Fondi

Le parti convengono di incontrarsi almeno tre volte l'anno, nei mesi di _____, _____, _____, per verificare l'andamento dei fondi.

PARTE IV

IL SISTEMA DELLA INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA'

Art. 29

Suddivisione del Fondo

Le parti convengono di suddividere tale sistema in due categorie fondamentali:

- a) Una parte legata al mantenimento dei livelli di produttività raggiunti e che si possono definire "progetti Aziendali", quantificabile nel ___% del Fondo.
- b) Una parte legata alla remunerazione di progetti obiettivi, elaborati principalmente a livello di singola Zona, quantificabile nel ___% del Fondo.

Per quanto concernente il punto a) si dovrà raggiungere, così come previsto dal precedente accordo, un sostanziale equilibrio tra le varie figure, rapportabile alle differenze tabellari esistenti.

In tale riequilibrio verrà tenuta in debita considerazione l'assegnazione di quote

maggiorate derivanti dal vecchio istituto del Plus Orario.

Per quanto concernente il punto b) verrà tenuta in debita considerazione la partecipazione dei lavoratori ad altri istituti (libera professione, attività incrementale), determinando le relative quote di abbattimento.

Parimenti verranno determinate le quote da assegnare durante il periodo di prova, i rapporti di lavoro a tempo determinato e le assenze dal servizio.

I criteri, le modalità di applicazione, le quote di attribuzione sono contenute nell'allegato **f** al presente Contratto Integrativo.

Per quanto concernente il punto b) le parti concordano su quanto previsto nell'allegato **g** al presente Contratto, nel quale vengono indicati i criteri di partecipazione ai singoli progetti, la loro valutazione e la relativa remunerazione in funzione della percentuale di coinvolgimento e di raggiungimento degli obiettivi.

Le parti convengono altresì che, qualora i progetti obiettivi non vengano approvati entro il 31 gennaio di ogni anno di competenza, l'importo del fondo relativo ai progetti verrà attribuito secondo i criteri previsti al punto a).

PARTE VI IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 30

Il Rapporto di lavoro individuale a tempo pieno

Lo schema di contratto di lavoro, allegato **h** al presente Contratto Integrativo, dovrà tra l'altro contenere:

- categoria di appartenenza, profilo e tipologia della mansione richiesta
- orario e sede iniziale di lavoro
- tipologia di assunzione
- tutti gli aspetti economici

Art. 31

Il Rapporto di lavoro a tempo parziale per i dipendenti

Per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, l'Azienda si

impegna ad individuare entro il 31 dicembre di ogni anno, nell'ambito del confronto con le Rappresentanze Sindacali, gli ambiti lavorativi dove utilizzare i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale sia orizzontale che verticale.

Di quanto sopra ne verrà data massima diffusione tra i lavoratori al fine di agevolare le richieste di trasformazione.

Qualora l'Azienda si rendesse inadempiente in tale individuazione, la stessa si asterrà dall'avvalersi di quanto previsto dall'art 23 comma 3 del CCNL.

Qualora le domande di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale siano superiori agli ambiti lavorativi individuati, le ulteriori collocazioni verranno individuate con il sistema della concertazione.

Ai dipendenti che prima della scadenza prevista dall'art. 24 comma 4 del CCNL, ne facciano esplicita richiesta, sarà consentito il ripristino del rapporto a tempo pieno, qualora non sia stato provveduto al reintegro dell'organico.

In deroga a quanto sopra l'Azienda valuterà particolari condizioni economiche e/o familiari intervenute successivamente alla trasformazione del rapporto di lavoro.

Per quanto concernente le incompatibilità viene istituita una apposita Commissione paritetica per la individuazione di una casistica rappresentativa delle varie situazioni.

Art. 32

L'assunzione con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Entro il 31 dicembre di ogni anno, nell'ambito del confronto con le Rappresentanze Sindacali, L'Azienda determinerà il numero e gli ambiti lavorativi riservati all'assunzione di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, sia orizzontale che verticale.

PARTE VII L'ORARIO DI LAVORO

Art. 33

Banche del tempo

Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 26 del CCNL, l'Azienda si impegna a confrontarsi con le Rappresentanze sindacali, al fine di istituire, anche in via sperimentale, apposite banche del tempo su base annua.

Nelle suddette banche del tempo dovranno confluire tutte le prestazioni lavorative eccedenti il normale orario di lavoro contrattuale..

Tale istituto dovrà favorire, attraverso nuove articolazioni dell'orario di lavoro, la disponibilità di tempo da parte dei dipendenti in particolari condizioni o periodi della vita (maternità, assistenza a familiari, studio, ecc.).

L'utilizzo delle ore può essere attivato per esigenze motivate del lavoratore anche attraverso l'anticipazione delle quote orarie non ancora maturate.

Art. -

Riduzione dell'orario di lavoro.

L'applicazione della riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore medie settimanali, dovrà essere prevista entro il _____:

- per strutture con un'apertura non inferiore alle 11 ore giornaliere
- per le strutture con orario articolato in più turni
- per le strutture con orario a programmazione plurisettimanale

Tale riduzione sarà finanziata da:

- a) accordo regionale
- b) riduzione dello straordinario e delle P.d.
- c) altre risorse a carico dell'Azienda

I criteri e le modalità di riduzione dell'orario di lavoro sono contenuti nell'allegato **D** al presente Contratto Integrativo.

Art. -

Lavoro straordinario

Le parti convengono, nello spirito di quanto previsto dall'art. 34 del CCNL, che il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e che, quindi, la sua progressiva riduzione fa parte degli obiettivi aziendali .

La percentuale di abbattimento sarà definita annualmente in sede di confronto con le Rappresentanze sindacali e in tale calcolo non sarà tenuto conto delle riduzioni derivanti

dall'applicazione dell'istituto delle posizioni organizzative.

Le risorse derivanti dall'abbattimento del lavoro straordinario saranno impiegate per le assunzioni derivanti dalla riduzione dell'orario di lavoro.

Le parti rimandano all'allegato **D** al presente Contratto Integrativo per le modalità di richiesta, autorizzazione, verifica delle ore in regime di straordinario e, in particolare, le forme di controllo e verifica sull'utilizzo dello straordinario oltre le 65 ore.

Al fine di favorire l'istituto del recupero delle ore straordinarie in luogo della loro remunerazione, le parti stabiliscono, anche in via sperimentale, che a fronte delle ore di lavoro straordinario recuperate venga comunque retribuita la parte di maggiorazione prevista per le ore straordinarie, secondo il periodo della loro effettuazione (normale, notturno, festivo), sia in tempo aggiuntivo che monetizzata.

Il lavoratore potrà quindi:

- chiedere il normale pagamento delle ore straordinarie prestate
- chiedere che le ore straordinarie prestate, maggiorate percentualmente, vengano accantonate nella "banca del tempo" per poterne usufruire nell'arco dell'anno, secondo modalità concordate
- chiedere l'accantonamento delle ore straordinarie lavorate e la retribuzione della maggiorazione prevista contrattualmente

Art. -

Gestione dell'orario di lavoro

L'azienda incentiverà, anche sperimentalmente, forme di autogestione degli orari da parte di Uffici o gruppi di dipendenti, dietro adeguati sistemi di controllo orario, salvo verifica del risultato del lavoro dei dipendenti coinvolti

PARTE VIII

ALTRE FORME DI LAVORO

Art. -

Esternalizzazioni , Appalti e Convenzioni

Le parti concordano che, qualora l'azienda intendesse ricorrere ad esternalizzazioni di attività, appalti (o trasformazioni di esistenti), convenzioni, ne dovrà dare immediata informazione alla RSU ed alle OO.SS. territoriali, che provvederanno a richiedere l'attivazione del confronto di tipo concertativo, secondo i tempi definiti dalla contrattazione aziendale.

La concertazione avrà come obiettivo la valutazione sulla effettiva convenienza ed economicità del modello di gestione individuato, nonché gli strumenti ed i periodi di verifica della economicità e qualità della scelta effettuata.

Per gli appalti dovranno essere introdotti nei capitolati criteri di verifica dei requisiti professionali ed abilitanti per il personale richiesto, il rispetto dei trattamenti contrattuali, previdenziali e contributivi, delle norme sulla sicurezza e la tutela della salute.

Dovranno inoltre essere definiti i vincoli e gli strumenti di tutela dei lavoratori dell'Azienda coinvolti nel processo.

Le parti inoltre escludono, salvo casi di eccezionale urgenza e gravità, l'appalto di settori e/o attività assistenziali vere e proprie, confermando per questi ambiti la necessità ed opportunità della gestione diretta.

Art. -

Rapporti di Consulenza

L'Azienda si impegna a ricorrere a questi tipi di rapporti di lavoro solo dopo la verifica di mancanza di professionalità e competenze all'interno.

Questi tipi di rapporto dovranno essere caratterizzati dalla temporaneità delle prestazioni.

PARTE IX LA FORMAZIONE

Art. -

Principi generali

Le parti convengono che la formazione e l'aggiornamento professionale rappresentano uno strumento strategico sia per lo sviluppo professionale e di carriera dei dipendenti sia

per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Per quanto sopra dovranno essere adottati programmi e procedure atte a garantire una adeguata formazione a tutti i dipendenti del comparto.

Art. -

Finanziamento della formazione

Il finanziamento stabilito per l'anno 2000 è di Lit._____ e sarà ripartito proporzionalmente tra tutti i profili professionali presenti nel comparto al fine di garantire una adeguata formazione agli stessi.

Le parti si impegnano a stilare un protocollo d'intesa sulla formazione, anche attraverso una apposita commissione, entro il _____.

Il protocollo dovrà prevedere:

- a) Quali risorse riservare alla formazione obbligatoria e quali alla formazione facoltativa.
- b) Il tipo di verifica da effettuare al termine della formazione
- c) Le modalità di accesso all'attività didattica per il personale del comparto
- d)
- e)

PARTE X NORME FINALI

Art. -

Forme di partecipazione dei Lavoratori all'Azienda.

Il coinvolgimento del personale è condizione necessaria a qualsiasi ipotesi di riqualificazione dei servizi e diventa addirittura indispensabile per rompere la rigidità di un modello organizzativo formato su una gerarchia esasperata, quale quello prevalente in sanità.

Per quanto sopra il Contratto riconosce il diritto alla partecipazione dei lavoratori inteso come diritto individuale di proposta o di intervento sull'organizzazione del lavoro e sulla qualità dei servizi.

L'Azienda si impegna quindi a sviluppare un sistema di confronti periodici programmati, all'interno di ogni unità produttiva. tra tutti i dipendenti ad essa assegnati per verificare la qualità del lavoro svolto e discutere sui

correttivi che gli stessi addetti intendono proporre.

Questo tipo di modalità organizzativa dovrà comunque essere obbligatoriamente attivata laddove sia richiesta dalla maggioranza degli operatori dell'unità produttiva.

Art. -

Sicurezza e tutela della Salute

Il presente Contratto impegna l'Azienda alla piena applicazione delle norme legislative in materia di prevenzione e di modifiche strutturali e di dotazioni strumentali ai fini di migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti e di fruizione dei servizi per i cittadini

Particolare attenzione dovrà essere prestata a:

- salubrità degli ambienti di lavoro
- messa a norma o sostituzione di apparecchi ed impianti non idonei
- condizioni di lavoro degli addetti con particolare riferimento alle squadre operaie ed ausiliarie
- verifica delle condizioni dei lavoratori che percepiscono indennità di disagio, rischio o pericolo
- abbattimento delle barriere architettoniche per facilitare l'accesso delle attività ai dipendenti disabili e l'accesso ai cittadini nelle medesime condizioni

Riguardo all'attuazione del D.Lgs. 626/94 si rende necessario:

- dare attuazione a tutte le norme di partecipazione, informazione e controllo, sia dei R.L.S. sia dei dipendenti, indicate dal suddetto decreto
- orientare l'intervento anche per la corretta informazione sul rischio agli utenti
- identificare la durata del turno giornaliero, con orario comunque prestato, ed il riposo minimo tra un turno e l'altro, anche ai fini della sicurezza delle prestazioni erogate
- prevedere, nei settori ad alto rischio, la rotazione del personale