06124 Perugia
via R. D'Andreotto, 5
Tel. 075/5730115
Fax075/5726788 www.uilfpl.org/umbria
umbria@uilfpl.org

ENTI LOCALI - SANITA' – TERZO SETTORE
AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

Perugia, 22 maggio 2005

Ai dipendenti del Comparto Sanità dell'Azienda Ospedaliera di Perugia

Cari colleghi,
è con enorme soddisfazione che la nostra organizzazione presenta a tutti i dipendenti del comparto sanità dell'Azienda Ospedaliera di Perugia, il nuovo Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 2002/2005 – Biennio Economico 2002/2003.

La scelta di distribuire il contratto a tutti i lavoratori e di accludere ad esso alcuni documenti che vogliono essere la "memoria" del percorso che ha portato alla sua definizione, nasce dalla volontà di riaffermare, una volta di più, il valore imprescindibile da noi attribuito alla partecipazione di tutti i lavoratori e l'importanza della contrattazione integrativa aziendale.

È stato grazie alla nostra esperienza ed al vostro contributo, emerso in particolar modo negli incontri dei Coordinamenti delle Professioni, che siamo stati in grado di formulare un programma elettorale che ha consentito di conseguire un risultato importante e prestigioso nelle ultime elezioni delle R.S.U. dell'Azienda Ospedaliera di Perugia e di realizzarlo in questa fase di contrattazione integrativa.

Proprio grazie al vostro consenso, la nostra organizzazione ha potuto contribuire in maniera determinate alla definizione della piattaforma di Contratto Integrativo presentata dalle R.S.U., sostenuta con la necessaria fermezza in una contrattazione lunga e non priva di momenti critici, sia a livello aziendale che regionale.

Il sostegno e la partecipazione dei lavoratori e la consapevolezza della forza delle nostre tesi, ci permettono oggi di affermare con orgoglio, che quello sottoscritto è un accordo di alto profilo sia dal punto di vista economico che normo-giuridico. Un accordo che offre, anche grazie alle risorse contrattate con la Regione, una risposta ai lavoratori rispetto l'incremento di produttività che il Sistema Sanitario Regionale ha raggiunto in questi anni grazie al loro contributo e che getta le basi per una necessaria rivisitazione dei modelli organizzativi.

Crediamo di aver meritato la vostra fiducia ed il vostro assenso, avendo rispettato gli impegni assunti in occasione dell'elezione delle R.S.U.. Oggi vi chiediamo di rafforzare il consenso nei nostri confronti perché, per affrontare le sfide derivanti da un inevitabile processo di innovazione e modernizzazione del Sistema Sanitario Regionale e delle Aziende Sanitarie mirante al miglioramento della qualità dei servizi, è sempre più necessario un sindacato che sappia interpretare i reali bisogni dei lavoratori e dare adeguate risposte su un piano contrattuale.

A tutti voi va il nostro più sentito ringraziamento.

U.I.L.-F-P-L-
Segreteria Aziendale
Mario Catrana

INDICE GENERALE

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale - Area del Comparto	Pag.	1
Verbale di sottoscrizione C.C.I.A. - Area del Comparto	“	77
Parere della Regione Umbria sul C.C.I.A. - Area del Comparto	“	79
Nota a verbale della R.S.U. e delle OO.SS. Firmatarie del Contratto	“	82
Programma elettorale elezioni RSU 15-18 Novembre 2004	“	83
Accordo con la Regione Umbria sulle Risorse aggiuntive	“	88
Ipotesi di Piattaforma C.C.I.A. 2002-2005 biennio economico 2002-2003	“	90
Applicazione art. 18 e 19 del C.C.N.L. 2002-2005 - Progressioni verticali	“	92
Comunicazioni al personale	“	94

Mario Cline UILFPL

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
AREA DEL COMPARTO
Parte normativa - quadriennio 2002-2005 - Parte economica – biennio 2002-2003

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Cardoni)

INDICE

Premessa pag. 2

Parte I – Parte Normativa

Art.1 – Campo di applicazione pag. 3
Art.2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure per la stipulazione o per il rinnovo del contratto pag. 3
Art.3 – Obiettivi e strumenti delle Relazioni Sindacali pag. 3
Art.4 – Materie di contrattazione collettiva integrativa pag. 4
Art.5 – Informazione, concertazione, consultazione pag. 6
Art.6 – Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro pag. 8
Art.7 – Composizione delle delegazioni trattanti pag. 8
Art.8 – Clausole di raffreddamento dei conflitti pag. 9
Art.9 – Interpretazione autentica dei contratti collettivi pag. 9
Art.10 –Conferma dei principi del sistema di classificazione del personale pag. 10
Art.11 –Criteri e procedure per i passaggi tra categorie pag. 10
Art.12 –Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria pag. 11
Art.13 – Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni pag. 11
Art.14 –Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca-indennità di funzione pag. 12
Art.15 – Rapporto di lavoro a tempo parziale pag. 13
Art.16 – Orario di lavoro pag. 13
Art.17 – Mansioni superiori pag. 14
Art.18 – Formazione e aggiornamento professionale pag. 14
Art.19 – Lavoro straordinario pag. 15
Art.20 – Criteri per la progressione economica orizzontale pag. 16
Art.21 – Misura dell'indennità di funzione pag. 17
Art.22 – Finanziamento dei trattamenti accessori pag. 17
Art.23 – Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica pag. 18
Art.24 – Attribuzione del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi per il premio della qualità delle prestazioni individuali pag. 18
Art.25 – Attribuzione del fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno pag. 18
Art.26 – Norme finali pag. 18

Santi Gorizio FP CGIL

CISL-FPS

Giuliano Burini

UIL F.P.L.

Marco Costanzo UILFPL

Parte II – Parte economica

Art. 27 – Utilizzo risorse disponibili ex art.31 pag. 20
Art.28 – Utilizzo risorse disponibili ex art.30 pag. 21

Parte III – Allegati

Allegato 1 – Fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro – art. 29 CCNL 2002-2005 pag. 22

Allegato 2 – Fondo per la produttività collettiva e premio per la qualità della prestazione individuale - art.30 CCNL 2002-2005 pag. 23

Allegato 3 – Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle Posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale, della indennità professionale specifica e della indennità di coordinamento Art. 31 CCNL 2002-2005 pag. 25

Allegato 4 – Residuo fondi al 31.12.2005 pag. 28

ALLEGATO A) - Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali pag. 30
ALLEGATO B) - Regolamentazione permessi retribuiti pag. 32
ALLEGATO C) - Regolamento per la progressione interna dei dipendenti nel sistema classificatorio pag. 34
ALLEGATO D) - Il Sistema di progressione orizzontale pag. 39
ALLEGATO E) - Il Sistema di valutazione del personale pag. 45
ALLEGATO F) - Linee di indirizzo e criteri per la formazione del personale pag. 48
ALLEGATO G) - Regolamentazione permessi ex art. 33 L. 104/92 pag. 50
ALLEGATO H) - Regolamentazione per la gestione e la fruizione dei permessi sindacali retribuiti e non retribuiti pag. 52
ALLEGATO I) - Modalità di espletamento dell'esercizio del diritto di assemblea retribuita e non retribuita pag. 58
ALLEGATO J) - Protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali pag. 62
ALLEGATO K) - Regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo parziale pag. 65
ALLEGATO L) - Regolamentazione orario di servizio del personale Amministrativo pag. 72
ALLEGATO M) -Regolamento per conferimento incarichi di posizione pag. 73

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Vergani)

Santi Torcoli

FP CGIL

CISL - FPS

AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE –
AREA DEL COMPARTO
Parte normativa - quadriennio 2002-2005 - Parte economica – biennio 2002-2003

L'anno 2006, il giorno 8 del mese di maggio, alle ore 12.00, presso la sede della Direzione Generale dell'Azienda Ospedaliera di Perugia, ha avuto luogo l'incontro per la firma del CCIA relativo al quadriennio di parte normativa 2002-2005 ed al I biennio economico 2002-2003, tra le parti sottoindicate:

Per l'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA:

Dott.Umberto Pediconi (Direttore Generale) _____

Per le ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

CGIL FP _____

CISL FPS _____

UIL FPL _____

FSI _____

Per la R.S.U. :

Giuliano Bettelli (Presidente) _____

Al temine della riunione le parti sopracitate sottoscrivono l'allegato contratto con le modifiche apportate all'art. 11, comma 1 e all'art. 27 dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, come risulta dal verbale allegato N.

Allegati al contratto:
- Verbale del 8 maggio 2006 (Allegato N)
- Parere vincolante di congruità sul Contratto Collettivo Integrativo Aziendale della Regione Umbria e relativa nota di precisazione (Allegato O)
- Dichiarazione congiunta della RSU e delle OO.SS del 8 maggio 2006 (Allegato Q).

Sauli Paolo Marco Ottone UIL FPL

PREMESSA:

L'attuale contesto Regionale caratterizzato da difficoltà di ordine economico, conseguenti a disposizioni contenute nelle varie leggi finanziarie ed alla ripartizione delle risorse del P.S.N. alla Regione, nonché da vincoli al reclutamento del personale, impone di adottare strumenti, misure ed interventi che seppur mirati al contenimento della spesa, devono necessariamente perseguire obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi offerti e delle condizioni delle prestazioni tecnico-professionali. In tale ottica le parti, nel definire gli argomenti oggetto della presente Intesa, evidenziano i seguenti temi:

- dotazioni organiche e assetti organizzativi
- ricorso ad assunzioni a tempo determinato e precariato
- ricorso a lavoro straordinario

che formeranno oggetto di specifici, successivi, incontri di approfondimento e soluzioni condivise legate alle problematiche connesse.

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Pedriconi)

In particolare, in merito allo straordinario ed alla pronta disponibilità le parti si impegnano a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario, al fine di individuare ogni misura utile alla riduzione dello stesso. Il tavolo negoziale, appositamente istituito in base al presente accordo, attraverso l'analisi dei dati storici e delle esigenze organizzative, dovrà pervenire, nel tempo di due mesi, alla quantificazione della possibile entità di riduzione dello straordinario per l'anno 2006.
L'eventuale risparmio sarà destinato, a consuntivo, al fondo della produttività per essere utilizzato ai fini della rivalutazione delle indennità notturna/festiva/di pronta disponibilità, nonché della produttività al personale che non fruisce delle suddette indennità.

Tanto premesso l'Azienda Ospedaliera di Perugia, le OO.SS. e la R.S.U. concordano quanto segue:

1) si approvano i fondi di cui agli art. 29 – 30 – 31 relativi al quadriennio 2002-2005, comprensivi delle Risorse aggiuntive Regionali assegnate, così come analiticamente riportati in allegati 1 – 2 – 3, parti integranti del presente accordo;

2) si approvano i Residui di tali fondi al 31.12.2005 da utilizzare ai fini della presente contrattazione integrativa di cui all'allegato 4 pag.1 e 2, parte integrante del presente accordo;

3) si recepisce l'accordo sindacale sottoscritto in data 23.11.2005 relativo all'applicazione degli artt. 18 e 19 del CCNL 2002-2005;

4) si approva il Modello Organizzativo dell'Area Centrale quale risulta dal documento illustrato e consegnato alle OO.SS. nel corso dell'incontro del 12 luglio 2005;

5) si concorda di procedere al superamento delle "posizioni anomale" mediante passaggi orizzontali – a costo zero – da profilo a profilo dello stesso ruolo e/o tra diversi ruoli e conseguente inquadramento nei profili attinenti le attività realmente svolte;

6) si conviene di dare applicazione alla legge n. 251/2000 istituendo una dirigenza per ciascuna Area (Infermieristica, Tecnica, Ostetrica e della Riabilitazione) e di riorganizzare, dopo l'applicazione della suddetta legge, l'attuale SIOTER (Servizio Infermieristico, Ostetrico,

FPCGIL CISL-FPS Giuliano Bottini

UIL F.P.L.

Tecnico e della Riabilitazione), in Dipartimento delle Professioni Sanitarie e rivalutare successivamente le posizioni organizzative e dei coordinamenti.

7) si impegnano a definire, entro il 31.12.2006, i Regolamenti Aziendali concernenti:
- pari opportunità,
- mobbing,
- mobilità interna,
- banca delle ore.

Parte I - Parte Normativa

Art. 1
Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo aziendale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dell'Azienda Ospedaliera di Perugia.

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure per la stipulazione o per il rinnovo del contratto.

Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 – 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003 per la parte economica.
I tempi e le procedure per la stipulazione e per il rinnovo del contratto sono quelli riportati all'art.4 del CCNL 2002-2005.

Art. 3
Obiettivi e strumenti delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle aziende e degli enti del comparto e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza della Azienda Ospedaliera di Perugia di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

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 contratto collettivo nazionale;
   b) concertazione, consultazione ed informazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di

Commissioni Paritetiche;

c) interpretazione autentica dei contratti collettivi;

d) la Direzione Generale dell'Azienda favorisce ed agevola i legittimi rappresentanti delle OO.SS. e della RSU nell'esercizio del diritto all'informazione sia essa preventiva che successiva nelle materie stabilite dalla norma. Il calendario degli accessi e degli adempimenti è così regolato:

- L'Ufficio Relazioni Sindacali, non appena in possesso dell'elenco degli atti adottati, provvederà ad inviarli a tutte le Rappresentanze Sindacali aziendali e alla R.S.U.
- Il giorno antecedente la seduta deliberativa, dalle ore 10 alle ore 13, è possibile prendere visione delle proposte di delibera direttamente presso la Direzione Affari Generali-Movimento delibere, dove è possibile depositare le proprie eventuali osservazioni.
- In qualunque giorno lavorativo della settimana, durante la mattina, è consentita la visura e/o richiesta di copie.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Fedeli)

Art. 4

Materie di contrattazione collettiva integrativa

1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt.29, 30 e 31 del contratto collettivo nazionale, che saranno definite tra le parti entro il 30 marzo di ogni anno.

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie:

I - 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 all'art. 30 del vigente C.C.N.L.;

II - criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dalle seguenti voci ai fini della loro assegnazione ai fondi di cui agli artt.29 e 31:

a) attuazione dell'art. 43 della L. 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni;

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

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

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

e) finanziamenti aggiuntivi o integrativi;

f) una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile o trasformazione di posti di organico del personale per il finanziamento del fondo di cui all'art. 31;

g) regolamentazione e remunerazione dell'attività libero-professionale, con riferimento al personale del comparto;

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

IV - le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, di cui all'art. 27 del C.C.N.L 1998-2001;

V - i programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

VI - le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

VII - 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 dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;

VIII - i criteri per le politiche dell'orario di lavoro di cui all'art. 26 del C.C.N.L. 1998-2001;

IX - 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 C.C.N.L. 1998-2001;

X - le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art.7 del CCNL 1998-2001, anche alla luce della legge 10 aprile 1991, n. 125.

XI – i criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario, nonché la verifica delle esigenze di servizio per la deroga al limite individuale di 180 ore, fino al limite massimo consentito di 250 ore, per non più del 5% del personale in servizio;

3. La contrattazione collettiva integrativa riguarda, altresì, le seguenti materie relative al sistema classificatorio del personale:
- i criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni per i passaggi all'interno di ciascuna categoria, di cui all'art. 17 del C.C.N.L. 1998-2001;
- il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale di cui all'art. 35 del C.C.N.L. 1998-2001;

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 oppure dal servizio di controllo interno.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Fedeli)

Santi Sonale Marco Atnes UILFPL

ART. 5

Informazione, Concertazione, Consultazione e Commissioni paritetiche

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono 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, informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2, del CCNL 1998-2001 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.

- Nel caso di materie per le quali il CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva.

- Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta, si incontrano con cadenza almeno semestrale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 14, comma 3 del CCNQ del 18 dicembre 2002, sulla definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2002-2005.

- L'informazione, ai fini del rispetto del contratto, è solo quella fatta in forma scritta.

B) CONCERTAZIONE

- I soggetti di cui all'art. 9, del CCNL 1998-2001, ricevuta l'informazione o la richiesta, possono attivare formalmente la concertazione sulle seguenti materie:

- articolazione dell'orario di servizio;

- verifica periodica della produttività delle strutture operative;

- definizione dei criteri per la determinazione della distribuzione dei carichi di lavoro;

- andamento dei processi occupazionali.

La concertazione è, altresì, prevista per l'attuazione del sistema classificatorio in ordine alla definizione dei criteri e delle modalità di :

– Svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le categorie, art. 16 del C.C.N.L 1998-2001, così come confermato dall'art.8 del CCNL 2002-2005;

FP CGIL CISL FPS

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Gnoni)

Giuseppe Pastori

Sauti Pontoli Marco Cilione UIL FPL

– Valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni, art. 20 del C.C.N.L 1998-2001;

– Conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e loro valutazione periodica, art. 21 del C.C.N.L. 1998-2001;

– Sistemi di valutazione permanente di cui all'art. 35, comma 2 del CCNL 1998-2001.

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

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Del Bono)

C) CONSULTAZIONE

La consultazione dei soggetti di cui all'art. 9, comma 2, del CCNL 1998-2001, si svolge, obbligatoriamente, su:

a) Organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche e relativi piani di attività;

b) Modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale di cui all'art. 55, comma 8, del d.lgs. n. 165 del 2001, sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato.

c) Casi di cui all'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

La RSU , ai sensi del Capo V del CCNQ del 10 luglio 1996 sugli aspetti applicativi del D. Lgs.vo 626/1994, individua al suo interno e comunica all'Azienda, i rappresentanti per la sicurezza, al fine di consentire alla struttura all'uopo costituita, di poter svolgere le funzioni ad essa demandate dal D.lego.vo 626/94.

1.Vanno individuati i problemi da trattare in accordo e con la collaborazione degli R.L.S. e proposti programmi di miglioramento o interventi finalizzati alla risoluzione di problemi specifici con particolare attenzione alla salubrità di tutti gli ambienti di lavoro, alla messa a norma o sostituzione di apparecchi e impianti non idonei, verificando in particolare le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliare e di quanti percepiscono indennità di disagio e rischio.

E' utile concordare una ricognizione precisa di tali problematiche con tempi e modi concordati e successivamente attivare un programma di interventi con le scadenze temporali e con risorse definite.

In questo ambito vanno predisposte opportune iniziative per facilitare l'attività di dipendenti disabili e la verifica dell'applicazione delle norme riferite al superamento delle barriere architettoniche.

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del personale alle attività dell'azienda è prevista la possibilità di costituire a richiesta, e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti: l'organizzazione del lavoro in relazione ai

Luciano Pontani

F.P.CGIL UIL FPS

UIL F.P.L.

processi di riorganizzazione dell'azienda ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 6, 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. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere un'adeguata rappresentanza femminile.

Art. 6
Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

1.La titolarità dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro, così come previsto dall'art. 10, comma 1 dell'accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 7 agosto 1998, compete ai soggetti di cui all'art.6 del CCNL 2002-2005, con le modalità e nelle quantità previste dal "Protocollo d'intesa per la gestione e la fruizione dei Permessi Sindacali" (ALLEGATO H)

2.I dipendenti hanno diritto di riunirsi in assemblea, la cui convocazione è comunicata al Direttore Generale da parte della RSU *e/o* dalle OOSS firmatarie del vigente C.C.N.L., in forma scritta, e di norma con un preavviso di almeno tre giorni, nel limite massimo di dodici ore annue retribuite pro capite. La partecipazione del lavoratore all'assemblea deve essere comunicata al proprio responsabile. E' garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, cosi come previsto in occasione degli scioperi, garantendo i servizi essenziali.

3.Le riunioni con le quali l'Azienda assicura i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti, avvengono – normalmente – al di fuori dell'orario di lavoro.

4.In ottemperanza a quanto previsto dagli art. 25 e 27, legge 300/70, vanno individuati, di concerto, in ogni presidio, spazi per l'affissione di materiale di interesse sindacale e di lavoro accessibili a tutti i lavoratori dell'Ente. L'Azienda mette a disposizione dalla RSU e di tutte le OO.SS. aziendali, locali e strumenti idonei a garantire l'esercizio delle libertà sindacali come previsto nell'allegato regolamento. (**ALLEGATO I)**

5.Per la titolarità delle altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'art. 13 dell'accordo quadro di cui al comma 1.

Art. 7
Composizione delle delegazioni trattanti.

1.La delegazione trattante di parte pubblica, costituita con deliberazione del 12 ottobre 2005 n. 110 è così composta:

- Direttore Amministrativo – Presidente delegato dal Direttore Generale
- Direttore Sanitario - Componente
- Dirigente Delegato della Direzione "Personale" – Componente
- Responsabile Ufficio Relazioni Sindacali - Componente.

2.I titolari della contrattazione possono avvalersi dell'assistenza del personale proprio o di altri Uffici dell'Amministrazione.

3.Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
- dalla RSU;
- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del vigente C.C.N.L.

4.L'Azienda può avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.) ..

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Policoro)

Art. 8
Clausole di raffreddamento dei conflitti.

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità. correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. La contrattazione collettiva integrativa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti implicando l'obbligo di addivenire ad un accordo nelle materie previste dall'art. 4, comma 5 CCNL 1998-2001. Le parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente si procede durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le medesime parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

Art. 9
Interpretazione autentica dei contratti collettivi

1.Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui all'articolo 2 del presente contratto sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

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

FP CGIL

UIL FPL

FSI Sanità

UIL FPL

Art. 10
Conferma dei principi del sistema di classificazione del personale

Le parti prendono atto che il vigente CCNL conferma l'attuale sistema di classificazione previsto dal CCNL del 7 aprile 1999 e ritengono che la contrattazione integrativa debba valorizzare, in particolare,i seguenti principi già enunciati nel citato sistema classificatorio:

a) rispetto delle percentuali di accesso dall'esterno secondo le vigenti disposizioni;

b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le categorie e i profili cui si riferiscono le selezioni;

c) nelle progressioni verticali di sviluppo professionale, rispetto della provenienza del personale dal livello economico immediatamente inferiore;

d) un ruolo fondamentale è attribuito alla formazione continua. A tal fine deve essere data piena attuazione all'art.29 del CCNL 7 aprile 1999, così come integrato dall'art.20 del vigente contratto (ALLEGATO F)

e)Viene confermato, altresì, il sistema della progressione economica orizzontale disciplinato dall'art.35 del CCNL del 7 aprile 1999.

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Pediconi)

Art. 11
Criteri e procedure per i passaggi tra categorie

1. I passaggi dei dipendenti da una categoria all'altra immediatamente superiore, previsti dall'art. 16 del C.C.N.L., 7 aprile 1999 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 di cui all'allegato 1 del CCNL 7 aprile 1999 così come integrato e modificato dall'all'1 del vigente C.C.N.L. Tali selezioni saranno espletate, al fine di garantire l'accesso dall'esterno, nel rispetto delle disposizioni contenute nel DPR 27 marzo 2001, n. 220, avente ad oggetto "Regolamento recante la disciplina concorsuale del personale non dirigenziale del Servizio Sanitario Nazionale.

2.La selezione del comma 1 è basata su:

a)verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso la valutazione in apposita prova teorico-pratica c/o colloquio volti ad accertare il possesso delle capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi;

b)valutazione comparata dei curricula ove, comunque, prendere in considerazione:

- titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento, certificato di abilitazione a funzioni direttive, diploma di scuola diretta ai fini speciali purché non siano utilizzati come requisito di ammissione;
- corsi di formazione, anche esterni all'Azienda, qualificati quanto alla durata e alla previsione di esame finale;
- qualificati corsi di aggiornamento professionale;
- pubblicazioni e titoli vari tra i quali relazioni finali di ricerche o studi affidati dall'Azienda.

FPCGIL

GILSL FPS

Sottoscritto FSI

UIL FPL

I criteri di valutazione e le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni sono stabiliti con il "Regolamento per la progressione interna nel sistema classificatorio" definito ai sensi del comma 4, art. 16 del C.C.N.L 7 aprile 1999, che fa parte integrante e sostanziale del presente Contratto Integrativo Aziendale (ALLEGATO C).

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Pegliconi)

Art. 12
Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria

1. I passaggi dei dipendenti, nell'ambito della stessa categoria tra profili di diverso livello economico nei limiti della dotazione organica, vengono effettuati dall'Azienda previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti dalla relativa declaratoria dell'allegato 1 del C.C.N.L.così come modificato ed integrato dall' Allegato 1 del vigente CCNL.

2. I criteri per le selezioni del comma 1 e le procedure relative alle modalità del loro svolgimento sono definite dal " Sistema di progressione " ai sensi del comma 4, art. 16 del C.C.N.L. 7 aprile 1999 che fa parte integrante e sostanziale del presente Contratto Integrativo Aziendale (ALLEGATO C).

1. I passaggi orizzontali dei dipendenti all'interno della medesima categoria tra profili diversi dello stesso livello, vengono effettuati dalla 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 C.C.N.L. così come modificato ed integrato all'allegato 1 al vigente CCNL. In caso di più domande si procede alla selezione interna, utilizzando anche i criteri dei precedenti commi 1 e 2; 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.

Art. 13
Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni

1 L'Azienda, sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali in materia di organizzazione ed in relazione alle esigenze di servizio, definisce posizioni organizzative che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità, riportate nel Modello Organizzativo aziendale

2 Le posizioni organizzative, a titolo esemplificativo, possono riguardare settori che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione dei servizi, dipartimenti, uffici o unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di esperienza ed autonomia gestionale ed organizzativa o lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, quali ad esempio i processi assistenziali, oppure lo svolgimento di attività di staff e/o studio, di ricerca, ispettive di vigilanza e controllo, di coordinamento di attività didattica.

FP CGIL

CISL FPS

UIL F.P.L.

3 La graduazione delle funzioni (adottate per valutare le posizioni organizzative individuali) è definita dall'Azienda in base a criteri stabiliti nel "Regolamento per il conferimento degli incarichi di posizione", che fa parte integrante e sostanziale del presente C.C.I.A (ALLEGATO M). Nella graduazione delle funzioni si tiene conto, a titolo esemplificativo, dei seguenti elementi, anche integrandoli con riferimento alla sua specifica situazione organizzativa:

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.

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Fedeli)

Art. 14
Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca - indennità di funzione

1 L'Azienda formula, previa concertazione, in via preventiva, i criteri generali per conferire al personale indicato nel comma 2 gli incarichi relativi alle posizioni organizzative.

2 Per il conferimento degli incarichi, coerenti con il Piano Aziendale Annuale, l'Azienda tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività prevalenti da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisite dal personale, prendendo in considerazione tutti i dipendenti collocati nella categoria D .

3 Gli incarichi sono conferiti con provvedimento scritto e motivato e in relazione ad essi, è corrisposta l'indennità di funzione prevista dall'art. 36, del C.C.N.L. 7 aprile 1999, da attribuire per la durata dell'incarico. Al finanziamento dell'indennità si provvede con il fondo previsto dall'art. 31, del vigente C.C.N.L..

4 Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti incarichi di funzione è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza annuale. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

5 A tal fine l'Azienda determina, in via preventiva, d'intesa con le Delegazioni trattanti, della RSU e delle OO.SS. di categoria, i criteri che informano i predetti sistemi di valutazione, ai quali si atterrà l'organismo di controllo interno. Il documento sarà oggetto di una specifica sessione di concertazione che dovrà tenere conto:

- Della reale situazione di partenza; dell'insieme degli strumenti a disposizione;
- Del complesso delle attività svolte;
- Dei meccanismi di rilevazione, rendicontazione e consuntivazione dei dati quali/quantitativi associati, derivanti dalle attività di gestione,
- Dalla individuazione di obiettivi specifici e delle dotazioni necessarie per perseguirli,
- Di un sistema di rilevazione periodico per il monitoraggio, costituito da indicatori quali/quantitativi inerenti le attività;

FSI Sandi Bonk Marco Catino UIL FPL

- Da un sistema di verifica delle procedure di tipo organizzativo.

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

7 L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dipendenti interessati. Di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

8 La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità di funzione da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito ai sensi dell'art. 35 ed ove spettante quello dell'art. 36, comma 3 del C.C.N.L.

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Gradiconti)

Art. 15
Rapporto di lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolamentato dagli artt. 23 – 24 – 25 del C.C.N.L. 7 aprile 1999, così come integrati dall'art. 22 del CCNL 2002-2005 , nonché dallo specifico regolamento aziendale, unito al presente Contratto integrativo (ALLEGATO K).

Art. 16
Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. I criteri delle politiche dell'orario di lavoro, nell'ambito di quanto previsto dal presente articolo sono definiti d'intesa con i rappresentanti della RSU e delle OO.SS. di categoria.
L'articolazione dell'orario di servizio del personale amministrativo è regolamentata in ALLEGATO L.

2. L'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:

- Ottimizzazione delle risorse umane.
- Miglioramento della qualità della prestazione.
- Ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa.
- Miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche.
- Erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza.

. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità. tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere:

Giuliano Burini

FPCGIL CISL FPS

UIL F.P.L.

- Utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;
- Orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle 12 o 24 ore;
- Orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali ed annuali con orari inferiori alle 36 ore settimanali. In tal caso, nel rispetto del monte ore annuale, potranno essere previsti periodi con orari di lavoro settimanale, fino ad un minimo di 28 ore e, corrispettivamente, periodi fino a tre mesi all'anno, con orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di 44 ore settimanali;
- Assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza,
- La previsione, nel caso di lavoro articolato in turni continuativi sulle 24 ore, di adeguati periodi di riposo tra i turni per consentire il recupero psico-fisico; una durata della prestazione non superiore alle 12 ore continuative a qualsiasi titolo prestate, laddove l'attuale articolazione del turno fosse superiore;
- Priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione dei lavoro delle strutture, per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266, o per gli aventi diritto ai benefici in materia di tutela della maternità,
- Tendenziale riallineamento dell'orario reale con quello contrattuale:

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

6. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. Modalità sostitutive e controlli ulteriori, in quanto eccezioni, sono definiti di concerto tra le parti.

Art. 17
Mansioni superiori

Fermo restando quanto stabilito dell'art. 28 del C.C.N.L. 1998/2001, il conferimento delle mansioni superiori avviene con atto formale, su proposta motivata del dirigente responsabile dell'Unità Operativa. L'incarico è attribuito sulla base dei seguenti criteri:

- Le mansioni superiori sono attribuite, sulla base della dotazione organica, a personale di categoria immediatamente inferiore, assegnato alla stessa Unità Operativa, con riferimento al curriculum posseduto;
- In assenza di personale della stessa Unità Operativa avente titolo, si procede, previo avviso interno, all'assegnazione delle funzioni al dipendente di categoria immediatamente inferiore avente maggiori titoli, da valutare secondo i criteri della progressione verticale di cui all' allegato C;
- Ciò salvo particolari esigenze aziendali, adeguatamente motivate.

Art. 18

FSI Sanità

UIL FPL

Formazione e aggiornamento professionale

1. La formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programma ti. Essa è in particolare finalizzata allo sviluppo del sistema sanitario attraverso il miglioramento delle competenze del personale e più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi generali di rinnovamento e produttivi da perseguire.

2. L'attività formativa si realizza attraverso programmi di addestramento, aggiornamento, qualificazione finalizzati all'ottimale valorizzazione delle risorse umane, attraverso programmi mirati allo sviluppo delle professionalità in linea con i cambiamenti organizzativi.

3. I programmi di attività formativa sono preventivamente concordati con le OO.SS. e la RSU, con cadenza annuale, di norma entro il mese di novembre. I programmi semestrali saranno concordati con le OO.SS. e la RSU con periodicità semestrale.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Pe...)

4. La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'Azienda , ai sensi del comma precedente.

Le iniziative di formazione devono riguardare tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale ed il personale comandato presso l'Azienda. Il personale comandato presso altre Amministrazioni, fruisce della formazione nell'ente di destinazione.

Per quanto non previsto, si rinvia alle linee di indirizzo e criteri per la formazione ed aggiornamento del personale, allegati al presente contratto quale parte integrante e sostanziale (ALLEGATO F)

Art. 19
Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere ad effettive esigenze di servizio e devono essere preventivamente autorizzate dal dirigente responsabile. Le parti si incontrano almeno tre volte l'anno (aprile, settembre, dicembre) per valutare le condizioni che ne hanno resa necessaria l'effettuazione.

3. L'Azienda Ospedaliera determina le quote di risorse che in relazione alle esigenze di servizio preventivamente programmate, ovvero previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale, vanno assegnate alle diverse Unità operative, sulla base dei criteri definiti in contrattazione con la delegazione sindacale. L'utilizzo delle risorse all'interno delle U.O. è flessibile, ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali.

4. I limiti individuali del comma 3 potranno essere superati - in relazione ad esigenze particolari ed eccezionali, delle quali dovranno essere tempestivamente informate le RSU e

FP CGIL

CISL FPS

UIL F.P.L.

le OO.SS., per non più del 5% del personale in servizio e comunque, fino al limite massimo di n. 250 ore annuali.

5. Nella determinazione dei limiti individuali si tiene particolare conto:

- del richiamo in servizio per pronta disponibilità;
- della partecipazione a commissioni (ivi comprese quelle relative a pubblici concorsi indetti dall'Azienda) o altri organismi collegiali, ivi operanti nella sola ipotesi in cui non siano previsti specifici compensi;
- dell'assistenza all'organizzazione di corsi di aggiornamento.

6. Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere compensate a domanda del dipendente con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, di norma nel mese o nel bimestre successivo.

7. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata dall'art. 34 C.C.N.L. 1998/2001.

8. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 29 del CCNL 2002/2005.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Pediconi)

Art. 20
Criteri per la progressione economica orizzontale

1. La progressione economica prevista dall'art. 30, comma 1 lettera b) del C.C.N.L. 1998/2001, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 31 comma 3 del C.C.N.L. 1998/2001, e nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 31 del C.C.N.L. 2002/2005, si attiva sulla base dei seguenti criteri oltre a quelli di cui all'allegato C:

a) per i passaggi alla prima, seconda e terza fascia retributiva, si terrà conto: dei risultati ottenuti, delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, dell'impegno e della qualità della prestazione individuale;

b) per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria, si terrà conto, oltre agli elementi di cui al precedente punto a), dei seguenti criteri, utilizzati anche disgiuntamente:

- dell' impegno dimostrato, anche in attività di tutoraggio, nell' inserimento lavorativo dei neo assunti; qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, della capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, della partecipazione effettiva alle esigenze della flessibilità; della disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza;
- dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative nell'organizzazione del lavoro, ovvero della capacità di proporre, in piena autonomia, provvedimenti di particolare rilevanza.

2. Per utilizzare gli elementi previsti dal precedente comma 1, punti a) e b), sono adottate metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti riportate nell'allegato E.

3. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva, avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori - ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 21 del C.C.N.L. 1998/2001, selezionati in base ai criteri del presente articolo. A tal fine l'Azienda pianifica i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica secondo le procedure descritte nei commi precedenti, è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili

4. I passaggi dei dipendenti che ricoprono le posizioni organizzative sono quelli propri della categoria o dei livelli di appartenenza, secondo l'art. 21, comma 9 del C.C.N.L. 1998/2001.

5. Per quanto non previsto dal presente articolo si applica il regolamento di cui all'allegato D).

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Policoni)

Art. 21

Misura dell'indennità di funzione

Al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative di cui agli art. 20 e 21 del C.C.N.L. 1998/2001, compete, oltre al trattamento economico iniziale di cui alla tabella 9 del citato C.C.N.L. , secondo la categoria e livello di appartenenza ed oltre alla retribuzione di risultato, un'indennità di funzione, in misura variabile da un minimo di € 3099,00 ad un massimo di € 9.296,00 sulla base della graduazione delle funzioni, di cui al precedente all'art. 13 .

Tale indennità assorbe i compensi per lavoro straordinario.

Nei casi in cui per effetto di una diversa organizzazione dell'Azienda, la posizione organizzativa venga soppressa ed il dipendente, ad essa preposto da almeno tre anni, abbia sempre ottenuto valutazioni positive con riferimento ai risultati raggiunti, allo stesso viene attribuita la fascia economica successiva a quella di inquadramento. Qualora abbia già raggiunto l'ultima fascia, allo stesso viene attribuito, a titolo personale, un importo pari all'ultimo incremento di fascia ottenuto.

Art. 22
Finanziamento dei trattamenti accessori

Il CCNL 2002/05, agli articoli 29 e 30, prevede le modalità di incremento dei fondi relativi a: compensi per lavoro straordinario, per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo e danno (art. 29); per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 30).

L'entità dei predetti fondi ed il loro incremento, sulla base delle disposizioni recate dal CCNL 2002-2005, è analiticamente riportata nelle allegate schede (ALLEGATI 1, 2)

FSI Sandi Donne Marco Ciotti UIL FPL

Le modalità di utilizzo delle risorse pari allo 0,32% , all'1% e all'1,90% del monte salari 2001, sono quelle stabilite nelle "Linee guida per la contrattazione integrativa" di cui alla pre- intesa sottoscritta in data 10 novembre 2005 tra la Regione Umbria e le OO.SS. firmatarie del CCNL 2002/2005

Art. 23

Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.

L'articolo 31 del CCNL reca disposizioni circa le modalità di utilizzo e incremento del fondo di che trattasi.

L'entità del fondo ed il suo incremento derivante dal vigente CCNL risulta dall'allegata scheda.(ALLEGATO 3)

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Sediconi)

Art. 24

Attribuzione del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali.

Il fondo è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati concordati tra le parti, di regola annualmente. In allegato 2 è analiticamente riportata la consistenza del fondo nel quadriennio di riferimento . I criteri di attribuzione di tale fondo al personale del comparto, sono indicati nell'art. 28 della parte economica del presente accordo.

Per gli anni successivi, la contrattazione, da concludere entro il mese di febbraio, dovrà definire gli obiettivi annuali e la relativa quota di fondo da attribuire agli stessi

Art. 25

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

L'articolo 29 del CCNL reca disposizioni circa le modalità di utilizzo e incremento del fondo di che trattasi.

L'entità del fondo ed il suo incremento derivante dal vigente CCNL risulta dall'allegata scheda.(ALLEGATO 1)

Art. 26

Norme finali

Il presente contratto si perfeziona con la mera sottoscrizione delle parti e sarà in vigore fino alla stipula di successivo Contratto Collettivo Integrativo Aziendale.
Le parti si impegnano al monitoraggio dell'intero documento e ad apportare tempestive modifiche ed integrazioni di valenza contrattuale.
Per tutto quanto non previsto si rinvia al CCNL 2002/2005 .

FP CGIL CISL FPS

UIL F.P.L.

FSI Sindacato UIL FPL

Fanno parte integrante e sostanziale del presente contratto:
ALLEGATO 1) – tabella relativa al fondo art. 29
ALLEGATO 2) – tabella relativa al fondo art. 30
ALLEGATO 3) – tabella relativa al fondo art. 31
ALLEGATO 4) – risorse economiche per la contrattazione integrativa
ALLEGATO A) - Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali;
ALLEGATO B) - Regolamento per la fruizione dei permessi retribuiti
ALLEGATO C) - Regolamento per la progressione interna nel sistema classificatorio;
ALLEGATO D) - Sistema di progressione orizzontale;
ALLEGATO E) - Sistema di valutazione del personale;
ALLEGATO F) - Linee di indirizzo e criteri per la formazione del personale;
ALLEGATO G) - Regolamentazione permessi ex art. 33 L. 104/92
ALLEGATO H) - Regolamentazione per la gestione e la fruizione dei permessi sindacali retribuiti e non retribuiti;
ALLEGATO I) - Modalità di espletamento dell'esercizio del diritto di assemblea retribuita e non retribuita;
ALLEGATO J) - Protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali,
ALLEGATO K) - Regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo parziale;
ALLEGATO L) - Regolamentazione dell'articolazione degli orari di servizio;
ALLEGATO M) - Regolamento per conferimento incarichi di posizione.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Pecliconi)

FP CGIL

CISL FPS

UIL F.P.L.

FSI Sanità Sanità Marco Carnea UIL FPL

Parte Seconda – Parte Economica

In via preliminare, le parti approvano i fondi contrattuali di cui agli articoli 29, 30, 31 del CCNL 2002-2005, I biennio economico, come risultanti dalle tabelle n. 1, 2, 3, allegate al presente contratto

Le risorse economiche disponibili per la contrattazione integrativa , così come residuano al 31.12.2005 , sono quelle riportate nella tabella n. 4 allegata al presente contratto

Per quanto attiene l'utilizzo delle risorse disponibili, le parti convengono quanto segue:

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Sciacca)

Art. 27
Utilizzo risorse disponibili ex art. 31

A – FASCE ECONOMICHE

1) Attribuzione di una fascia economica a decorrere dal 01.01.2005 a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Azienda Ospedaliera che, alla data del 01.05.2004, risulti aver maturato un'anzianità di servizio continuativo di almeno due anni, a tempo determinato e/o a tempo indeterminato, negli Enti del Servizio Sanitario Nazionale;

2) Attribuzione di una fascia economica a decorrere dal 01.01.2004 e di un'ulteriore fascia economica a decorrere dal 01.01.2005 al personale del ruolo tecnico O.S.S., transitato da B4 a Bs1, che alla data del 30.04.2004 percepiva un assegno ad personam;

3) Attribuzione di una fascia economica, a decorrere dal 01.01.2006, a tutto il personale in servizio presso questa Azienda Ospedaliera che al 31.12.2005, risulti avere una anzianità di servizio continuativo, a tempo determinato e/o a tempo indeterminato, di almeno quattro anni negli Enti del Servizio Sanitario Nazionale.
Per l'applicazione del punto 3 si utilizzeranno anche le Risorse Regionali pari ad Euro 974.879,95 (1,9% del Monte salari anno 2001 così come espressamente previsto nella preintesa tra la Regione dell'Umbria e le Organizzazioni Sindacali di categoria, sottoscritta il 10 novembre 2005);

B – POSIZIONI ORGANIZZATIVE E COORDINAMENTI RUOLO SANITARIO

Le parti concordano di destinare una somma pari ad Euro 110.000 rivenienti dai risparmi sul costo delle fasce del personale cessato dal servizio e che cesserà nel corso dell'anno 2006, da utilizzare nel modo seguente:

a) rivalutazione economica, con decorrenza dal 1.1.2006, delle posizioni organizzative già assegnate e ricoperte alla data del 31.12.2005 e copertura economica delle seguenti nuove posizioni organizzative:

- Contabilità Analitica,
- Formazione del Personale,
- Controllo Servizi in appalto

Quota da destinare Euro 70.000,00

Giuliano Pistoni

FP CGIL CISL-FPS

FSI Sanità Pubblica

Marco Ottaviani UIL FPL

b) Rivalutazione economica coordinamenti parte variabile del ruolo sanitario.

Quota da destinare Euro 40.000,00

Art. 28
Utilizzo risorse disponibili ex art. 30

Al fine di pervenire ad un più proficuo raccordo nell'utilizzo delle risorse umane, tra gli strumenti di gestione, definiti contrattualmente, e gli specifici obiettivi assegnati all'Azienda, si conviene di ricorrere all'utilizzo di "Progetti" finalizzati.
La produttività sarà , quindi, ripartita per "progetti obiettivo" la cui definizione dovrà avvenire – di norma - entro il 1° trimestre di ogni anno.
Per quanto concerne l'erogazione si procederà nel modo seguente:

- Acconto pari al 60% entro il 30 giugno;
- Saldo pari al 40% entro il 1° trimestre dell'anno successivo dopo verifica del risultato raggiunto.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Paolucci)

La somma residua al 31.12.2005 sul fondo della produttività dell'art. 30, come da Allegato n. 4 pag. 1, sarà interamente utilizzata per i progetti obiettivo assegnati dall'Azienda a tutto il personale destinatario del presente contratto, e per progetti specifici che coinvolgono singoli servizi e/o specifiche attività

FP CGIL

CISL FPS

UIL F.P.L.

FSI Santi Paul

Marco Ottaia UIL FPL

ALL. 1

Fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro Art. 29 (ex 38 comma 1)			IMPORTI (COMPETENZA)
2002	**CCNL 98-01-Art. 38, c. 1**	**Fondo ex art. 38, comma 1, CCNL 7/4/1999 consolidato al 31/12/01 (+)**	5.742.755,59
		Attività su mandato	133.488,60
	CCNL 02/05-Art. 29, c. 2	€ 7,69 mese x 12 mesi x n. dipendenti in servizio al 31.12.2001 (7,69x12x2.182)	201.354,96
	CCNL 02/05 Art 29, c. 3	€ 1,15 x mese x 12 mesi x n. dipendenti in servizio al 31.12.2001 (1,15x12x2.182) **Solo per l'anno 2002**	30.111,60
		TOTALE FONDO	**6.107.710,75**
2003	**CCNL 98-01-Art. 38, c. 1**	**Fondo ex art. 38, comma 1, CCNL 7/4/1999 consolidato al 31/12/01 (+)**	5.742.755,59
		Attività su mandato	449.966,92
	CCNL 02/05-Art. 29, c. 2	€ 7,69 mese x 12 mesi x n. dipendenti in servizio al 31.12.2001 (7,69x12x2.182)	201.354,96
	CCNL 02/05 Art 29, c. 4 primo periodo	€ 2,59 x mese x 12 mesi x n. dipendenti in servizio al 31.12.2001 (2,59x12x2.182)	67.816,56
	CCNL 02/05 Art 29, c. 4 secondo periodo	€ 0,16 x mese x 12 mesi x n. dipendenti in servizio al 31.12.2001 (0,16x12x2.182)	4.189,44
	CCNL 02/05 Art 29, c. 4 ultimo periodo e Art. 33, c. 2 lett. c)	0,03% Monte salari 2001 per finanziare indennità SERT (51.309.471,39x0,03%)	15.392,94
	TOTALE FONDO		**6.481.476,41**
2004	**CCNL 98-01-Art. 38, c. 1**	**Fondo ex art. 38, comma 1, CCNL 7/4/1999 consolidato al 31/12/01 (+)**	5.742.755,59
		Attività su mandato	459.250,93
	CCNL 02/05-Art. 29, c. 2	€ 7,69 mese x 12 mesi x n. dipendenti in servizio al 31.12.2001 (7,69x12x2.182)	201.354,96
	CCNL 02/05 Art 29, c. 4 primo periodo	€ 2,59 x mese x 12 mesi x n. dipendenti in servizio al 31.12.2001 (2,59x12x2.182)	67.816,56
	CCNL 02/05 Art 29, c. 4 secondo periodo	€ 0,16 x mese x 12 mesi x n. dipendenti in servizio al 31.12.2001 (0,16x12x2.182)	4.189,44
	CCNL 02/05 Art 29, c. 4 ultimo periodo e Art. 33, c. 2 lett. c)	0,03% Monte salari 2001 per finanziare indennità SERT (51.309.471,39x0,03%)	15.392,94
	TOTALE FONDO		**6.490.760,42**
2005	**CCNL 98-01-Art. 38, c. 1**	**Fondo ex art. 38, comma 1, CCNL 7/4/1999 consolidato al 31/12/01 (+)**	5.742.755,59
		Attività su mandato	501.487,47
	CCNL 02/05-Art. 29, c. 2	€ 7,69 mese x 12 mesi x n. dipendenti in servizio al 31.12.2001 (7,69x12x2.182)	201.354,96
	CCNL 02/05 Art 29, c. 4 primo periodo	€ 2,59 x mese x 12 mesi x n. dipendenti in servizio al 31.12.2001 (2,59x12x2.182)	67.816,56
	CCNL 02/05 Art 29, c. 4 secondo periodo	€ 0,16 x mese x 12 mesi x n. dipendenti in servizio al 31.12.2001 (0,16x12x2.182)	4.189,44
	CCNL 02/05 Art 29, c. 4 ultimo periodo e Art. 33, c 2 lett. c)	0,03% Monte salari 2001 per finanziare indennità SERT (51.309.471,39x0,03%)	15.392,94
	TOTALE FONDO		**6.532.996,96**

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Pecconi)

FPCGIL

CISL FPS

Giuliano Bottoni

FSI Sonti [illegible] Marco Catrue UIL FPL

ALL. 2

(Ospedalieri + Universitari)

pag. 1 di 2

Fondo per la produttività collettiva e premio per la qualità della prestazione individuale art. 30 (ex 38 comma 3)			**IMPORTI (COMPETENZA)**
2002	**CCNL 98-01-Art. 38 c. 3**	**Fondo ex Art. 38, c. 3 CCNL 7/4/1999 consolidato al 31/12/2001 (+)**	**1.732.657,12**
	CCNL 02/05 Art. 30, c. 3, lett. A) primo periodo	Risorse derivanti attuazione art. 43 L. n. 449/1997	0,00
	CCNL 02/05 Art. 30, c. 3, lett. A) secondo periodo	Economie conseguenti trasformazione rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	53.284,98
	CCNL 02/05 Art. 30, c. 3, lett. B)	Disposizioni di legge che destinano parte dei proventi delle aziende ad incentivi di personale	0,00
	CCNL 02/05 Art. 30, c. 3, lett. C)	Max 1% Monte salari anno 2001 su disposizione regionale (51.309.471,39x1%)= **€ 513.094,71)**	513.094,71
	CCNL 02/05 Art. 30, co. 3, lett. D)	Somme derivanti da economie di gestione accertate ai sensi Art. 30, c. 2 lett. B)	0,00
	CCNL 02/05 Art. 30, co. 4 e Art. 33, co.1	Risorse aggiuntive regionali pari all'1,2% e 0,4% monte salari 2001 - **N.B. Importo già utilizzato in sede di integrativo CCNL II° biennio economico per applicazione art. 12**	0,00
		TOTALE FONDO	**2.299.036,81**
2003	**CCNL 98-01-Art. 38 c.3**	**Fondo ex Art. 38, c. 3 CCNL 7/4/1999 consolidato al 31/12/2001 (+)**	1.732.657,12
	CCNL 02/05 Art. 30, c 3, lett. A) primo periodo	Risorse derivanti attuazione art. 43 L. n. 449/1997	0,00
	CCNL 02/05 Art. 30, c. 3, lett. A) secondo periodo	Economie conseguenti trasformazione rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	52.221,32
	CCNL 02/05 Art. 30, co. 3, lett. B)	Disposizioni di legge che destinano parte dei proventi delle aziende ad incentivi di personale	0,00
	CCNL 02/05 Art. 30, co. 3, lett. C)	Max 1% Monte salari anno 2001 su disposizione regionale (51.309.471,39x1%)= **€ 513.094,71)**	513.094,71
	CCNL 02/05 Art. 30, co. 3, lett. D)	Somme derivanti da economie di gestione accertate ai sensi Art. 30, c. 2 lett. B)	0,00
	CCNL 02/05 Art. 30, co. 4 e Art. 32, co.1	€ 133,90 annui per dipendente in servizio al 31.12.2001 (133,90x2.182= **€ 292.169,80) N.B. Importo da ripartire in sede di trattativa aziendale con il fondo previsto dall'articolo 31 (ex art. 39)**	provvisoriamente tutti all'art. 39 (da definire in trattativa)
	CCNL 02/05 Art. 30, co. 4 e Art. 33, co.1	Risorse aggiuntive regionali pari all'1,2% e 0,4% monte salari 2001 - **N.B. Importo già utilizzato in sede di integrativo CCNL II° biennio economico per applicazione art. 12**	0,00
		TOTale fondo	**2.297.973,15**

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Cicconi)

FPCGIL [illegible] CISL FPS

UIL F.P.L.

FSI Sanità

Marco Catena UIL FPL

(Ospedalieri + Universitari)

	Fondo per la produttività collettiva e premio per la qualità della prestazione individuale ART. 30 (ex 38 comma 3)		IMPORTI (COMPETENZA)
2004	**CCNL 98-01-Art. 38 c. 3**	**Fondo ex Art. 38, co. 3 CCNL 7/4/1999 consolidato al 31/12/2001 (+)**	1.732.657,12
	CCNL 02/05 Art. 30, c 3, lett. A) primo periodo	Risorse derivanti attuazione art. 43 L. n. 449/1997	0,00
	CCNL 02/05 Art. 30, co. 3, lett.A) secondo periodo	Economie conseguenti trasformazione rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	65.512,06
	CCNL 02/05 Art. 30, co. 3, lett.B)	Disposizioni di legge che destinano parte dei proventi delle aziende ad incentivi di personale	0,00
	CCNL 02/05 Art. 30, co. 3, lett.C)	Max 1% Monte salari anno 2001 su disposizione regionale (51.309.471,39x1%)= **€ 513.094,71)**	.....
	CCNL 02/05 Art. 30, co. 3, lett.D)	Somme derivanti da economie di gestione accertate ai sensi Art. 30, co. 2 lett.B)	0,00
	CCNL 02/05 Art. 30, co. 4 e Art. 32, co.1	€ 133,90 annui per dipendente in servizio al 31.12.2001 (133,90x2.182= **€ 292.169,80) N.B. Importo da ripartire in sede di trattativa aziendale con il fondo previsto dall'articolo 31 (ex art. 39)**	provvisoriamente tutti all'art.39 (da definire in trattativa)
	CCNL 02/05 Art. 30, co. 4 e Art. 33, co.1	Risorse aggiuntive regionali pari all'1,2% e 0,4% monte salari 2001 - **N.B. Importo già utilizzato in sede di integrativo CCNL II° biennio economico per applicazione art. 12**	0,00
	Totale fondo		**1.798.169,18**
2005	**CCNL 98-01-Art. 38 c.3**	**Fondo ex Art. 38, co. 3 CCNL 7/4/1999 consolidato al 31/12/2001 (+)**	1.732.657,12
	CCNL 02/05 Art.30, co.3, lett.A) primo periodo	Risorse derivanti attuazione art. 43 L. n. 449/1997	0,00
	CCNL 02/05 Art. 30, co. 3, lett.A) secondo periodo	Economie conseguenti trasformazione rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	69.976,88
	CCNL 02/05 Art. 30, co. 3, lett.B)	Disposizioni di legge che destinano parte dei proventi delle aziende ad incentivi di personale	0,00
	CCNL 02/05 Art. 30, co. 3, lett.C)	Max 1% Monte salari anno 2001 su disposizione regionale (51.309.471,39x1)%= **€ 513.094,71)**	.....
	CCNL 02/05 Art. 30, co. 3, lett.D)	Somme derivanti da economie di gestione accertate ai sensi Art. 30, co. 2 lett.B)	0,00
	CCNL 02/05 Art. 30, co. 4 e Art. 32, co.1	€ 133,90 annui per dipendente in servizio al 31.12.2001 (133,90x2.182= **€ 292.169,80) N.B. Importo da ripartire in sede di trattativa aziendale con il fondo previsto dall'articolo 31 (ex art. 39)**	provvisoriamente tutti all'art.39 (da definire in trattativa)
	CCNL 02/05 Art. 30, co. 4 e Art. 33, co.1	Risorse aggiuntive regionali pari all'1,2% e 0,4% monte salari 2001 - **N.B. Importo già utilizzato in sede di integrativo CCNL II° biennio economico per applicazione art. 12**	0,00
	Totale fondo		**1.802.634,00**

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Gentiloni)

Giuliano Bonini

FP CGIL

CISL FPS

FSI Sanità Comunale

Area Ctrl UIL FPL

ALL.3

Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale, della indennità professionale specifica e dell'indennità di coordinamento - ART.31 (ex 39)			**IMPORTI (COMPETENZA)**
2002	**CCNL 2002-05-Art.31, comma 1**	**Fondo ex art. 39 CCNL 7.4.1999 consolidato al 31/12/01**	5.724.268,03
	CCNL 98-01- Art.39, comma 5,	Trasferimento dal fondo ex art. 38 co. 1 importo corrispondente a 65 h. pro-capite per dipendente incaricato di posizione organizzativa (+)	36.503,74
	CCNL 98-01-Art. 40, comma 1	Importi conseguenti alla maturazione Indennità Infermieristica ex art. 49 DPR 384/90 (quota 2002) (+)	4.132,00
	CCNL 98-01-Art. 3, comma 3, lett. a)	Risparmi su RIA personale cessato con decorrenza 1.1.2002 (+)	29.673,51
	CCNL 98-01- Art.8, commi 4 e 5	Risorse pari ad € 1.549,37 annui pro-capite per finanziare indennità di coordinamento (+)	271.914,56
	CCNL 02-05 -Art.31, comma 3	Rivalutazione automatica in rapporto al nuovo valore delle fasce con decorrenza 1.1.02 (+)	75.807,19
		TOTALE FONDO	**6.142.299,03**
2003	**CCNL 2002-05-Art.31, comma 1**	**Fondo ex art. 39 CCNL 7.4.1999 consolidato al 31/12/01**	5.724.268,03
	CCNL 98-01- Art.39, comma 5,	Trasferimento dal fondo ex art. 38 co. 1 importo corrispondente a 65 h. pro-capite per dipendente incaricato di posizione organizzativa (+)	36.857,26
	CCNL 98-01-Art. 40, comma 1	Importi conseguenti alla maturazione Indennità Infermieristica ex art. 49 DPR 384/90 (2002/2003) (+)	19.213,80
	CCNL 98-01-Art. 3, comma 3, lett. a)	Risparmi su RIA personale cessato con decorrenza 1.1.2002 (2002+2003) (+)	83.846,56
	CCNL 98-01- Art.8, commi 4 e 5	Risorse pari ad € 1.549,37 annui pro-capite per finanziare indennità di coordinamento (+)	271.914,56
	CCNL 02-05 -Art.31, comma 3	Rivalutazione automatica in rapporto al nuovo valore delle fasce con decorrenza 1.1.03 **(2002+2003)** (+)	211.287,58
	CCNL 02-05 -Art.31, comma 4, lett. A) prima alinea	€ 2,00 mensili per 13 mensilità per dipendente in servizio al 31.12.2001 per dare attuazione art. 18 (2,00x13x2.182)	56.732,00
	CCNL 02-05 -Art.31, comma 4, lett. A) seconda alinea	€ 4,05 mensili per 13 mensilità per dipendente in servizio al 31.12.2001 per dare attuazione art. 19 lett. D) (4,05x13x2.182)	114.882,30
	CCNL 02-05 - Art.31, comma 4 lett.B) e art. 32, co. 1	€ 133,90 annui per dipendente in servizio al 31.12.2001: 133,90x2.182= **€ 292.169,80 (max) importo da ripartire in sede di trattativa con il fondo dell'art. 30 (ex 38, co.3)** (+)	292.169,80
	CCNL 02-05- Art.31, comma 5 lett.b)	Valore corrispondente importo aumento Indennità Prof.le Specifica personale art. 28 in misura pari al numero dei dipendenti interessati (non presenti in organico) (+)	0,00
	CCNL 02-05- Art.31, comma 5 lett.c)	Valore corrispondente importo necessario passaggi da D) a Ds) personale di cui all'art.19, comma 1, lett. b) e c) (non presenti in organico) (+)	0,00
	CCNL 02-05 - Art. 33, comma 2, lett. A)	0,12% monte salari 2001 per valorizzazione professionale personale di cui all'art. 28 (+)	61.571,36
	CCNL 02-05 - Art. 33, comma 2, lett. B)	0,17% monte salari 2001 per riordino professioni sanitarie e assistente sociale leggi 42/1999, 251/2000 e 1/2002 (+)	87.226,10
		TOTALE FONDO	**6.959.969,35**

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Cicconi)

FP CGIL

CISL FPS

UIL F.P.L.

FSI Sordi Fed Marco Catena UIL FPL

Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale, della indennità professionale specifica e dell'indennità di coordinamento - ART.31 (ex 39)			**IMPORTI (COMPETENZA)**
	CCNL 2002-05-Art.31, comma 1	**Fondo ex art. 39 CCNL 7.4.1999 consolidato al 31/12/01**	5.724.268,03
	CCNL 98-01- Art.39, comma 5,	Trasferimento dal fondo ex art. 38 co. 1 importo corrispondente a 65 h. pro-capite per dipendente incaricato di posizione organizzativa (+)	34.972,91
	CCNL 98-01-Art. 40, comma 1	Importi conseguenti alla maturazione Indennità Infermieristica ex art. 49 DPR 384/90 (2002+2003+2004) (+)	24.482,10
	CCNL 98-01-Art. 3, comma 3, lett. a)	Risparmi su RIA personale cessato con decorrenza 1.1.2002 (2002+2003+2004) (+)	145.202,41
	CCNL 98-01- Art.8, commi 4 e 5	Risorse pari ad € 1.549,37 annui pro-capite per finanziare indennità di coordinamento (+)	271.914,56
	CCNL 02-05 -Art.31, comma 3	Rivalutazione automatica in rapporto al nuovo valore delle fasce con decorrenza 1.1.03 (2002+2003) (+)	211.287,58
	CCNL 02-05 -Art.31, comma 4, lett. A) prima alinea	€ 2,00 mensili per 13 mensilità per dipendente in servizio al 31.12.2001 per dare attuazione art. 18 (2,00x13x2.182)	56.732,00
2004	CCNL 02-05 -Art.31, comma 4, lett. A) seconda alinea	€ 4,05 mensili per 13 mensilità per dipendente in servizio al 31.12.2001 per dare attuazione art. 19 lett. D) (4,05x13x2.182)	114.882,30
	CCNL 02-05 - Art.31, comma 4 lett.B) e art. 32, co. 1	€ 133,90 annui per dipendente in servizio al 31.12.2001: 133,90x2.182= **€ 292.169,80 (max) Importo da ripartire in sede di trattativa con il fondo dell'art. 30 (ex 38, co.3)** (+)	292.169,80
	CCNL 02-05- Art.31, comma 5 lett.b)	Valore corrispondente importo aumento Indennità Prof.le Specifica personale art. 28 in misura pari al numero dei dipendenti interessati (non presenti in organico) (+)	0,00
	CCNL 02-05- Art.31, comma 5 lett.c)	Valore corrispondente importo necessario passaggi da D) a Ds) personale di cui all'arti.19, comma 1, lett. b) e c) (non presenti in organico) (+)	0,00
	CCNL 02-05 - Art. 33, comma 2, lett. A)	0,12% monte salari 2001 per valorizzazione professionale personale di cui all'art. 28 (+)	61.571,36
	CCNL 02-05 - Art. 33, comma 2, lett. B)	0,17% monte salari 2001 per riordino professioni sanitarie e assistente sociale leggi 42/1999, 251/2000 e 1/2002 (+)	87.226,10
	TOTALE FONDO		**7.024.709,15**

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Fedeli)

FP CGIL

CISL FPS

Giuliano Poletti

FSI Sanità Sant Marco Catena UIL FPL

	Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale, della indennità professionale specifica e dell'indennità di coordinamento ART.31 (ex 39)		**IMPORTI (COMPETENZA)**
2005	**CCNL 2002-05-Art.31, comma 1**	**Fondo ex art. 39 CCNL 7.4.1999 consolidato al 31/12/01**	5.724.268,03
	CCNL 98-01- Art.39, comma 5,	Trasferimento dal fondo ex art. 38 co. 1 importo corrispondente a 65 h. pro-capite per dipendente incaricato di posizione organizzativa (+)	34.660,28
	CCNL 98-01-Art. 40, comma 1	Importi conseguenti alla maturazione Indennità Infermieristica ex art. 49 DPR 384/90 (2002+2003+2004+2005) (+)	54.129,20
	CCNL 98-01-Art. 3, comma 3, lett. a)	Risparmi su RIA personale cessato con decorrenza 1.1.2002 (2002+2003+2004+2005 (+)	204.134,31
	CCNL 98-01- Art.8, commi 4 e 5	Risorse pari ad € 1.549,37 annui pro-capite per finanziare indennità di coordinamento (+)	271.914,56
	CCNL 02-05 -Art.31, comma 3	Rivalutazione automatica in rapporto al nuovo valore delle fasce con decorrenza 1.1.03 (2002+2003) (+)	211.287,58
	CCNL 02-05 -Art.31, comma 4, lett. A) prima alinea	€ 2,00 mensili per 13 mensilità per dipendente in servizio al 31.12.2001 per dare attuazione art. 18 (2,00x13x2.182)	56.732,00
	CCNL 02-05 -Art.31, comma 4, lett. A) seconda alinea	€ 4,05 mensili per 13 mensilità per dipendente in servizio al 31.12.2001 per dare attuazione art. 19 lett. D) (4,05x13x2.182)	114.882,30
	CCNL 02-05 - Art.31, comma 4 lett.B) e art. 32, co. 1	€ 133,90 annui per dipendente in servizio al 31.12.2001: 133,90x2.182= **€ 292.169,80 (max) Importo da ripartire in sede di trattativa con il fondo dell'art. 30 (ex 38, co.3)** (+)	292.169,80
	CCNL 02-05- Art.31, comma 5 lett.b)	Valore corrispondente importo aumento Indennità Prof.le Specifica personale art. 28 in misura pari al numero dei dipendenti interessati (non presenti in organico) (+)	0,00
	CCNL 02-05- Art.31, comma 5 lett.c)	Valore corrispondente importo necessario passaggi da D) a Ds) personale di cui all'art.19, comma 1, lett. b) e c) (non presenti in organico) (+)	0,00
	CCNL 02-05 - Art. 33, comma 2, lett. A)	0,12% monte salari 2001 per valorizzazione professionale personale di cui all'art. 28 (+)	61.571,36
	CCNL 02-05 - Art. 33, comma 2, lett. B)	0,17% monte salari 2001 per riordino professioni sanitarie e assistente sociale leggi 42/1999, 251/2000 e 1/2002 (+)	87.226,10
	TOTALE FONDO		**7.112.975,52**

IL DIRETTORE GENERALE

FPCGIL CISL FPS

Giuliano Rossini

FSI Sanità Pubblica Marco Catrina UIL FPL

ALLEGATO 4 pag.1

FONDI COMPARTO QUADRIENNIO 2002-2005

RESIDUI AL 31.12.2005

(**dopo le integrazioni** con le risorse Regionali (1% Monte Salari anno 2001) pari a Euro 513.094,71 per gli anni 2002 e 2003 e la rideterminazione a consuntivo delle voci variabili (RIA, Ind. Infermieristica. Economie x passaggi da Tempo Pieno a tempo parziale, posizioni organizzative)

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Pezzicoli)

FONDO ART. 30 : PRODUTTIVITA'

ANNO 2002	**513.094,71**				
ANNO 2003	**513.094,71**	+			
ANNO 2004	**27.709,06**	+	**732.342,32** (proveniente dall'art.31 anno 2003) **161.866,10** (quota assegnata al fondo ai sensi dall'art.32)		
ANNO 2005	**682.097,45**	+	**17.073,39** (quota assegnata al fondo ai sensi dell'art.32)		
TOTALE	**1.735.995,93**	+	**911.281,81**	=	Euro **2.647.277,35**

FP CGIL

CISL FPS

Giuliano Bonelli

FSI Sanità Pubblica Marco Catena UIL FPL

ALLEGATO 4 pag. 2

FONDO ART. 31 : (FASCE, POSIZIONI ORGANIZZ. IND. PROF. SPECIFICA, IND. COORDIN.)

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Mediani)

ANNO 2002: ——

ANNO 2003: 440.172,52 + 292.169,80 = 732.342,32** da trasferire al fondo della produttività anno 2004 (ai sensi dell'art. 30 c. 5)

ANNO 2004: 741.362,23 + 292.169,80 = 1.033.532,03 -**
(871.000,00) costo fascia dal 01.05.2004 =

161.866,10 da assegnare al fondo della produttività -art-30- anno 2004, (ai sensi dell'art. 32)

ANNO 2005: 966.903,59 + 292.169,80 = 1.259.073,39**

(1.242.000,00) costo fascia anno 2005 =

17.073,39 da assegnare al fondo della produttività -art-30-anno 2005, (ai sensi dell'art. 32)

FP CGIL CISL FPS Giuliano Bonini

UIL F.P.L.

FSI Sanità Funzione Marco Catani UIL FPL

ALLEGATO A

NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Ai sensi degli artt. 1 e 2 delle leggi 12 giugno 1990 n. 146 e 10 aprile 2000 n. 83 i servizi pubblici essenziali di questa azienda Ospedaliera di Perugia vengono individuati come segue:

1. Servizi assistenziali (UOA) Emergenza, Diagnosi e Cura;
2. Direzione Medica Ospedaliera (per le incombenze di emergenza e strumentali al funzionamento dei servizi minimi essenziali);
3. Servizio Farmaceutico;
4. Cucina (diete speciali e vitto protetto), Centrale Termica e Manutenzione impianti (Idraulici, elettricisti, muratori) limitatamente alla manutenzione straordinaria di impianti;
5. Centralino telefonico, Portinerie, Trasporti e Collegamenti, limitatamente alle incombenze.

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Pelliccioni)

In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture sanitarie alle esigenze di sicurezza nonché alla salvaguardia dell'integrità degli impianti, vengono stabiliti i seguenti criteri da rispettare in caso di sciopero:

A) la durata massima del primo sciopero non potrà superare, per qualsiasi tipo di vertenza, una intera giornata (24 ore);
B) l'intervallo minimo fra una azione di sciopero e l'altra di ciascuna organizzazione sindacale dovrà essere almeno di 12 giorni;
C) gli scioperi successivi al primo, per la medesima vertenza, non potranno superare le 48 ore consecutive;
D) eventuali scioperi riguardanti le singole professionalità e/o le Unità Organizzative non dovranno compromettere le prestazioni individuate come indispensabili,
E) non saranno effettuate azioni di sciopero:
- nel mese di agosto;
- nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;

F) gli scioperi dichiarati in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimento di particolare gravità o di calamità naturali.
G) Per quanto non previsto si rinvia alle disposizioni di legge in vigore nel tempo.

Nell'ambito dei servizi minimi essenziali di cui ai precedenti punti, nei casi di esercizio dei diritti sindacali e del diritto di sciopero, è garantita la continuità delle prestazioni indispensabili.
In particolare si precisa che quei servizi che nei giorni festivi sono chiusi, sono da considerare non indispensabili e pertanto, rimarranno chiusi anche in occasione di scioperi.
I servizi che sono garantiti nei giorni festivi solo con turni di pronta disponibilità, in caso di sciopero dovranno essere garantiti con un contingente di personale in servizio attivo pari al numero dei turni previsti in pronta disponibilità festiva.

4P CGIL CISL FPS

Giuliano Pellicciari

FSI Sonl Marco Catone UIL FPL

PROCEDURE

Il rispetto della sostanza dell'accordo è reso possibile dalla definizione di procedure omogenee che consentono l'adozione dei provvedimenti necessari a garantire sia l'individuazione del personale esonerato dallo sciopero che la concreta possibilità, per quest'ultimo, di essere sostituito da coloro che spontaneamente hanno deciso di non aderire allo stesso.

Tale necessità è resa più stringente dalla brevità dei termini entro cui operare:

A tale scopo è quindi opportuno stabilire quanto segue:

- Le Strutture e le Rappresentanze Sindacali che indicono azioni di sciopero che coinvolgono i servizi pubblici essenziali individuati con il presente accordo, sono tenute a darne comunicazione all'Azienda con preavviso non inferiore a quello previsto dalla legge, precisando la durata dell'astensione al lavoro.
- In caso di revoca di sciopero indetto in precedenza. ove previsto e con le modalità di legge, le stesse devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.
- Le Direzioni dei servizi, come individuati in precedenza, predispongono e comunicano, in tempi utili a garantire i servizi essenziali .e nel rispetto dei diritti dei lavoratori, prima nel rispetto dei diritti dei lavoratori, prima dello sciopero, l'elenco nominativo dei dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo stesso, sulla scorta dei nominativi del personale previsto in turno o in servizio nella giornata in cui cade lo sciopero, apportandovi eventuali riduzioni con il criterio della rotazione.
- La comunicazione agli interessati in servizio, dell'esonero dello sciopero, viene effettuata in forma scritta e mediante affissione degli elenchi suddetti all'interno di ciascuna Unità Organizzativa.
- La comunicazione al personale assente dal servizio va comunque effettuata in forma individuale e diretta.
- Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla comunicazione, di cui al precedente punto, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione nel caso sia possibile.
- Il personale che non intende aderire allo sciopero può essere posto in sostituzione del personale individuato negli elenchi che ne ha fatto richiesta, nei limiti dei contingenti fissati.
- Il restante personale è posto a disposizione delle Direzioni dei servizi di appartenenza per qualsiasi necessità ivi compresa la sostituzione seduta stante del personale esonerato che vuole esercitare il diritto allo sciopero, fermo restando il divieto, anche alla luce del disposto dell'art. 2 della legge 20.05.1970 n. 300, di utilizzare detto personale in servizi diversi da quello di appartenenza, qualora questi siano ricompresi tra quelli non ritenuti essenziali dal presente accordo.
- In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alle leggi 12.06.1990 n. 146 e 10.04.2000 n. 83 e di quelle contenute nel CCNL e nel presente Accordo, si applicano gli artt. 4 e 9 della predetta legge n. 146/90.

Le parti danno infine atto che il contenuto del presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale potrà essere suscettibile di variazione se ed in quanto venisse operata nell'ambito dell'Azienda una parziale o totale riorganizzazione dei Servizi, Reparti, Uffici da operarsi nell'ottica di una migliore razionalizzazione delle risorse materiali ed umane a disposizione dell'Azienda.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Bellocchi)

FP CGIL CISL FPS

UIL F.P.L.

FSI Santi Paolo

Marco Catrina UIL FPL

ALLEGATO B
pag. 1

REGOLAMENTAZIONE AZIENDALE PERMESSI RETRIBUITI

Il dipendente in servizio a tempo indeterminato, ai sensi della vigente normativa in materia, può richiedere permessi retribuiti, da documentare debitamente, nei seguenti casi:

a) **Partecipazione a concorsi o esami**, fino ad un massimo di n. 8 giorni per anno solare.
Il permesso è limitato ai giorni di svolgimento delle prove, e quindi non è possibile avvalersene per la preparazione di esami.

b) **Lutto** : n. 3 giorni consecutivi per ogni evento.
Il permesso deve essere fruito, in un'unica soluzione ed entro 7 giorni dall'evento.
Il periodo non è comprensivo dei giorni festivi e non lavorativi.
Il permesso è concesso in caso di lutto per coniuge e parenti entro il secondo grado (genitori, nonni, figli, fratelli e sorelle, nipoti in quanto figli dei figli), nonché affini entro il primo grado (suoceri, generi e nuore) o del convivente (se la stabile convivenza è accertata con certificazione anagrafica).

c) **Particolari motivi personali o familiari:** n. 3 giorni per anno solare
Il permesso è previsto nei seguenti casi:

1) nascita di figli. Il permesso è di 3 giorni anche in caso di nascite gemellari

2) assistenza del coniuge, dei figli di età superiore a tre anni o dei genitori.
Il permesso è concesso per l'assistenza durante il ricovero ospedaliero, per l' assistenza domiciliare postoperatoria, per l'assistenza in caso di malattie particolarmente gravi.
La necessità assistenziale deve essere certificata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale.

3) per effettuare accertamenti diagnostici sanitari o visite specialistiche.
Il dipendente può avvalersi di tale permesso soltanto nel caso in cui:
- il tempo necessario per effettuare tali accertamenti superi la metà dell'orario di lavoro giornaliero (es: 3 ore e 30 minuti su un orario giornaliero di 6 ore)
- le prestazioni non possano essere effettuate al di fuori dell'orario di lavoro.

Tali condizioni devono ricorrere contemporaneamente e devono essere attestate dalla struttura presso la quale sono stati effettuati gli accertamenti e/o la visita specialistica

d) **Matrimonio**: n. 15 giorni consecutivi.
Il permesso deve essere fruito, in un'unica soluzione, entro un mese dalla data dell'evento e, nel conteggio dei n. 15 giorni, si farà riferimento ai giorni del calendario, computandovi anche i giorni festivi o non lavorativi (recuperi, riposi settimanali o compensativi, ecc.).

IL DIRETTORE GENERALE
Dr.

FP CGIL

CISL FPS

FSI Sonti Gnol

Marco Cotrino UIL FPL

MODALITÀ DI FRUIZIONE

I) E' consentita la fruizione ad ore, non frazionabili, dei permessi retribuiti di cui al precedente punto c) in misura non superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero previsto dall'articolazione del turno di lavoro.
Nel caso in cui il dipendente usufruisca, a qualsiasi titolo, di riduzioni del proprio orario di lavoro giornaliero (allattamento, grave patologia, ecc.), il permesso orario non potrà superare la metà dell'orario di lavoro da prestare (es.: un turno di 6 ore giornaliere con riduzione di 2 ore per allattamento, dà diritto a massimo 2 ore di permesso retribuito).
I suddetti permessi possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono computati agli effetti dell'anzianità di servizio.

II) Il permesso giornaliero sarà considerato pari all'orario di lavoro previsto dal turno, se dichiarato dall'interessato, in caso contrario si considererà la media del debito orario settimanale dovuto.
Nel solo caso di permesso richiesto in concomitanza di un turno notturno, tale permesso sarà di due giorni.
Il dipendente è tenuto a stabilire con congruo anticipo i giorni in cui intende avvalersi dei permessi, di concerto con il proprio responsabile, in modo che risulti sempre garantita la funzionalità dell'attività lavorativa dell'Unità Operativa di appartenenza.

III) Il part-time verticale implica una riduzione proporzionale dei permessi giornalieri.

IV) Le assenze dal servizio a tale titolo devono essere segnalate all'Ufficio Controllo Orario della Direzione Personale, utilizzando il modello unico in uso, firmato dal dipendente e dal proprio responsabile.

V) Il dipendente in servizio <u>a tempo determinato</u>, ai sensi della vigente normativa in materia, può richiedere solo n. 15 giorni permessi retribuiti nel caso di **Matrimonio** alle stesse condizioni previste al precedente punto d) per i dipendenti a tempo indeterminato.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Pedroni)

FPCGIL

CISL FPS

Giuliano Bertoni

UIL F.P.L.

FSI Sanità Pubblica

Marco Ctrna UIL FPL

ALLEGATO C

REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE INTERNA DEI DIPENDENTI NEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

ART. 1 - OGGETTO.

Il presente regolamento disciplina le procedure di svolgimento delle selezioni di cui agli artt. 15, 16 e 17 del CCNL stipulato il 7 aprile 1999, di seguito indicato come CCNL, per i passaggi:
a) da una categoria all'altra immediatamente superiore;
b) all'interno di ciascuna categoria;
c) all'interno della medesima categoria tra profili diversi dello stesso livello.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Pediconi)

ART. 2 - BANDO.

I bandi delle selezioni vengono affissi all'albo aziendale ed inviati, al fine della massima diffusione, a tutte le articolazioni dell'Azienda, nonché alle OO.SS. aziendali ed alle R.S.U..
In essi devono essere specificati i requisiti culturali e professionali previsti per il profilo cui si riferisce la selezione.
Qualora la normativa preveda titoli generici o lasci discrezionalità alla Azienda nella previsione di un titolo, il bando deve contenere espressamente l'individuazione del titolo e le eventuali equipollenze.

ART. 3 - DOMANDE DI AMMISSIONE.

Per l'ammissione alle selezioni gli aspiranti devono presentare, entro 30 giorni dalla data di affissione all'Albo, domanda in carta semplice cui dovrà essere allegata apposita autocertificazione, redatta secondo il modello allegato al bando, in merito;

- ai titoli di carriera;
- ai titoli accademici e di studio;
- alle pubblicazioni e titoli scientifici;
- ai titoli valutabili nel curriculum formativo e professionale.

L'Azienda provvederà d'ufficio al riscontro delle autocertificazioni presentate da tutti i vincitori delle selezioni, anche nel caso di utilizzo della graduatoria, nonché alla verifica preventiva di quanto dichiarato.
E' in facoltà degli aspiranti di allegare alla domanda i documenti in originale o in fotocopia autentica.

Giuliano Bertoni

ART. 4 - ESCLUSIONE DALLE SELEZIONI.

Non verranno ammessi alle selezioni i dipendenti che hanno riportato nel biennio precedente una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto.

FP CGIL G. Giovale

CISL FPS

FSI Sanità

Marco Ctrue UIL FPL

ART. 5 - COMMISSIONI GIUDICATRICI.

Per quanto riguarda la composizione delle commissioni giudicatrici si fa rinvio a quanto disposto per ogni categoria dal DPR 27 marzo 2001 n.220 "Regolamento recante disciplina concorsuale del personale non dirigenziale del Servizio Sanitario Nazionale".

Ai componenti della commissione, compreso il segretario, spettano, in assenza di apposita normativa regionale, i compensi previsti dal D.P.C.M. 23 settembre 1995.
Non possono far parte delle commissioni coloro che ricoprono cariche politiche o sindacali.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Pediconi)

ART. 6 - PROVE D'ESAME.

Le prove previste per le singole selezioni sono le seguenti:

A) PASSAGGI DA UNA CATEGORIA ALL'ALTRA IMMEDIATAMENTE SUPERIORE:

- **DALLA CATEGORIA A ALLA CATEGORIA B:**

1. Prova pratica su materie attinenti al posto da conferire, ovvero colloquio diretto ad accertare il possesso delle capacità professionali acquisite e ad evidenziare l'attitudine a ricoprire il posto da conferire;

- **DALLA CATEGORIA B ALLA CATEGORIA C E DALLA CATEGORIA C ALLA CATEGORIA D:**

1. Prova teorico-pratica su materie attinenti al posto da conferire;
2. Colloquio diretto ad accertare il possesso delle capacità professionali acquisite e ad evidenziare l'attitudine a ricoprire il posto da conferire.

B) PASSAGGI ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE B E D:

- **AL LIVELLO BS:**

1. Prova teorico-pratica su materie attinenti al posto da conferire;

- **AL LIVELLO DS:**

2. Prova teorico-pratica su materie attinenti al posto da conferire;
3. Colloquio diretto ad accertare il possesso delle capacità professionali acquisite e ad evidenziare l'attitudine a ricoprire il posto da conferire.

C) PASSAGGI NELL'AMBITO DELLA STESSA CATEGORIA TRA PROFILI DIVERSI DELLO STESSO LIVELLO:

1. Prova teorico-pratica su materie attinenti al posto da conferire.

FPCGIL

CISL FPS

Giuliano Burreni

UIL F.P.L.

FSI Sanità Pond

Marco Catrini UIL FPL

Verranno dichiarati idonei gli aspiranti che abbiano superato la prova pratica, teorico-pratica e/o il colloquio ottenendo un punteggio almeno superiore di un punto alla metà di quello massimo previsto per ciascuna prova.
L'ammissione al colloquio, ove previsto in aggiunta alla prova teorico-pratica, è subordinata al superamento di questa.
La convocazione dei candidati verrà di norma effettuata con raccomandata A/R.
Per quanto non previsto nel presente articolo e per la redazione dei verbali dei lavori della Commissione si rimanda, al DPR 27 marzo 2001 n.220.

IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Umberto Pedicini

ART. 7. - VALUTAZIONE DEI TITOLI E DELLE PROVE.

La valutazione dei titoli di carriera e di studio verrà effettuata sulla base di quanto stabilito per i concorsi pubblici dalla normativa vigente in materia.
I titoli di carriera e di studio richiesti per l'ammissione alla selezione, non saranno oggetto di valutazione.

La valutazione del curriculum avverrà sulla base dei criteri di cui all'allegato n. 2, fermo restando che:

- i corsi di formazione e di aggiornamento saranno valutati solo se attinenti;
- i corsi senza esame finale avranno un punteggio ridotto della metà rispetto a quelli con esame finale;
- l'attività di docenza verrà valutata solo se attinente al posto da ricoprire.

Le pubblicazioni che si intendono sottoporre alla valutazione, dovranno essere in originale o copia autenticata. Le copie non autenticate sono valide solo qualora, nell'ambito della dichiarazione sostitutiva sia attestato che la copia è conforme all'originale.
I punteggi attribuibili ai titoli, per le singole selezioni, sono le seguenti:

A) PASSAGGI DA UNA CATEGORIA ALL'ALTRA IMMEDITAMENTE SUPERIORE:

1. DALLA CATEGORIA A ALLA CATEGORIA B:

La commissione dispone complessivamente di 100 punti così suddivisi:

- punti 50 per la prova pratica o per il colloquio,
- punti 50 per i titoli, così ripartiti:
  - 30 punti per i titoli di carriera,
  - 10 punti per i titoli di studio,
  - 10 punti per il curriculum professionale e per le pubblicazioni;

2. DALLA CATEGORIA B ALLA CATEGORIA C E DALLA CATEGORIA C ALLA CATEGORIA D:

- punti 30 per la prova teorico-pratica,
- punti 30 per il colloquio,

Giuliana Bottoni

FPCGIL G. Gracchi

CISL FPS

FSI Sanit. Fonde Marco Catrina UIL FPL

- punti 40 per i titoli, così ripartiti:
  - 18 punti per i titoli di carriera,
  - 8 punti per i titoli di studio,
  - 14 punti per il curriculum professionale e per le pubblicazioni.

B) PASSAGGI ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE B E D:

1. AL LIVELLO BS:

La commissione dispone complessivamente di 100 punti così suddivisi:
- punti 50 per la prova teorico-pratica,
- punti 50 per i titoli, così ripartiti:
  - 25 punti per i titoli di carriera,
  - 10 punti per i titoli di studio,
  - 15 punti per il curriculum professionale e per le pubblicazioni.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Pediconi)

2. AL LIVELLO DS:

La commissione dispone complessivamente di 100 punti così suddivisi:
- punti 30 per la prova teorico-pratica,
- punti 30 per il colloquio,
- punti 40 per i titoli, così ripartiti:
  - 18 punti per i titoli di carriera,
  - 8 punti per i titoli di studio,
  - 14 punti per il curriculum professionale e per le pubblicazioni.

C) PASSAGGI NELL'AMBITO DELLA STESSA CATEGORIA TRA PROFILI DIVERSI DELLO STESSO LIVELLO

La commissione dispone complessivamente di 100 punti così suddivisi:
- punti 60 per la prova teorico-pratica,
- punti 40 per i titoli, così ripartiti:
  - 20 punti per i titoli di carriera,
  - 10 punti per i titoli di studio,

10 punti per il curriculum professionale e per le pubblicazioni.

Art.8 – GRADUATORIA.

Le graduatorie stilate dalle Commissioni esaminatrici saranno sottoposte al Direttore Generale che le approverà previa valutazione della legittimità delle selezioni.
Le graduatorie non potranno essere utilizzate per la copertura dei posti, riservati agli interni, che si

Giuliano Burelli

F P CGIL CISL FPS

UIL F.P.L.

FSI Sanità Marzo Catena UIL FPL

Segue allegato C pag 5

dovessero rendere vacanti a qualsiasi titolo.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Perfetti)

ART.9 - NORMA FINALE.

Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento si fa riferimento al DPR 27 marzo 2001, n.220, e ad ogni altra disposizione normativa in materia concorsuale.

FP CGIL

CISL FPS

FSI Sanità Pol Marco Catone UIL FPL

ALLEGATO D

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Pelli)

IL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

APPLICAZIONE DEI PASSAGGI

a) La prima applicazione (01.01.2000) è determinata come sarà indicato nell'apposito allegato specifico, mentre per gli anni successivi è determinata annualmente, entro il primo bimestre, in sede di contrattazione integrativa annuale;
b) La prima fascia, dopo l'iniziale, può essere raggiunta considerando una prima crescita professionale conseguente all'esperienza concreta acquisita dopo **un anno** di permanenza nel livello iniziale

I criteri che regolano il sistema di progressione orizzontale, diversamente pesati tra le categorie, sono i seguenti:

1. **ESPERIENZA**
2. **TITOLI**
3. **FORMAZIONE**
4. **VALUTAZIONE**
5. **ASSEGNO AD PERSONAM**

Tabella 1: Pesatura dei criteri per le categorie A - B - BS - C - D - DS.

	A	B	BS	C	D	DS
ESPERIENZA	60	50	40	30	25	20
TITOLI	5	5	7	7	9	9
FORMAZIONE	14	19	22	27	30	34
VALUTAZIONE	20	25	30	35	35	36
ASSEGNO AD PERSONAM	1	1	1	1	1	1
	100	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

FP CGIL

CISL FPS

Giuliano Pontelli

UIL F.P.L.

FSI Sanità

Marco Cstano Uil FPL

1. ESPERIENZA

a) L'esperienza è valutata secondo il rapporto peso della categoria/massimo dell'anzianità, maturata in un ente pubblico, per ogni categoria (vedi tabella 2). L'esperienza maturata presso strutture private, purché attinente, sarà considerata abbattuta del 30%.

b) L'esperienza maturata in un ruolo diverso ma nella stessa categoria è valutata al 50%, se nello stesso ruolo ma in una categoria inferiore, è valutata al 90%, in caso di categoria ancora inferiore all'80% e così via; l'anzianità di servizio maturata in ruolo diverso e in categoria inferiore è valutata al 30%.

c) Per quanto non previsto ai punti a e b ed in particolare per i servizi prestati presso "Privati", si fa espresso rinvio alla normativa concorsuale se ed in quanto applicabile.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Pedroni)

Tabella 2: Valutazione dell'esperienza

Categoria	Esperienza	Anzianità Max	Valore per anno
A	60	40	1,50
B	50	40	1,25
BS	40	40	1,00
C	30	40	0,75
D	25	40	0,63
DS	20	40	0,50

2. TITOLI

a) Per i profili professionali e/o categorie per cui siano stati previsti nel tempo percorsi formativi diversi per il conseguimento del titolo per l'accesso al profilo o alla categoria, la differenza di scolarizzazione viene valutata moltiplicando il coefficiente relativo alla valutazione dell'esperienza (tab. 2) per ogni anno di scolarizzazione oltre quello più basso previsto .

b) Per il personale che abbia ricoperto ruoli per cui attualmente è prevista la laurea come requisito d'accesso, per ogni anno di differenza fra il titolo posseduto e la laurea, viene sottratto il coefficiente relativo alla valutazione dell'esperienza (tab. 2)

c) I titoli culturali valutabili, se non espressamente richiesti come requisito per l'accesso alla categoria e per il profilo, sono quelli indicati nella tabella 3

d) I titoli non attinenti al profilo professionale sono ridotti del 50%.

FP CGIL

CISL FPS

Giuliano Bertoni

FSI Sanità

Marco Colane UGFPL

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Pellizzoni)

Tabella 3: Valutazione dei titoli

	Descrizione	Valore
•	Diploma professionale acquisito con corso triennale	3
•	Diploma di scuola media superiore acquisito con corso quadriennale	4
•	Diploma di scuola media superiore acquisito con corso quinquennale	5
•	Diploma professionale acquisito con corso post-secondario	4
•	Diploma universitario o equivalente ai sensi di legge	8
•	Diploma di laurea	9
•	Eventuali altri titoli sono valutabili, in stretta analogia con i principi assunti a base della presente tabella, in relazione alla loro natura e durata	

3. FORMAZIONE

a) La formazione riguarda:
- Tutti gli attestati di partecipazione a corsi, seminari, convegni, diplomi di specializzazioni (es. strumentista, certificato di idoneità a funzioni direttive, area critica, stenografia, dattilografia, etc…), quando non espressamente richiesti, purché attinenti all'attività svolta.
- L'attività didattica, di tutoraggio e di coordinamento di corsi di Diploma Universitario.
- Le pubblicazioni a mezzo stampa.

b) Se i corsi valutati prevedono un esame finale da sostenere a cura del dipendente interessato hanno il punteggio aumentato del 50%.

c) Se i corsi valutati sono relativi alla formazione obbligatoria o sono stati autorizzati dall'Azienda hanno il punteggio è aumentato del 50%.

d) Per la durata del corso espressa in giorni anziché in ore, ogni giorno si considera pari a 6 ore, salvo diverse indicazioni o risultanze.

e) I titoli relativi alla formazione, utili per l'attribuzione della fascia, vengono riconosciuti nelle successive valutazioni abbattuti del 50%.

I punteggi attribuiti sono quelli riportati nella tabella n.4.

FP CGIL

CISL FPS

Giuliano Bottiani

UIL F.P.L.

FSI Sanità Marco Catone UIL FPL

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto ...)

Tabella 4: Valutazione del curriculum formativo e professionale

	Descrizione	Valore
•	Diplomi di specializzazione	3
•	Master post-laurea di durata almeno annuale	4
•	Master post-diploma di durata almeno annuale	4
•	Corsi di durata inferiore a 10 ore	0.25
•	Corsi di durata superiore a 10 ore e fino a 30 ore	0.75
•	Corsi di durata superiore a 30 ore e fino a 100 ore	1.50
•	Corsi di durata superiore a 100 ore	2
•	Relatore o docente in corsi di durata inferiore a 10 ore	1
•	Relatore o docente in corsi di durata superiore a 10 ore e fino a 30 ore	1.50
•	Relatore o docente in corsi di durata superiore a 30 ore e inferiori ad un anno	2
•	Coordinatore di Diploma Universitario per incarico triennale	8
•	Coordinatore di Diploma Universitario per incarico annuale	3
•	Tutor di Diploma Universitario per la durata di un anno accademico	2
•	Docente in corsi della durata di un anno accademico	2
•	Pubblicazioni quale autore unico (1)	2
•	Pubblicazioni quale coautore (2)	

Le maggiorazioni di cui ai punti b e c sono cumulabili.
Ciascuna di esse va calcolata sul punteggio base (es. p.10 + 50% = p.15 + ulteriore 50% = p.20).

Per quanto non previsto nella tabella n.4 è assegnabile un punteggio massimo di punti 3 facendo comunque riferimento al valore relativo degli elementi della tabella stessa.

(1) Trattasi di punteggio indicativo modificabile di un +/- 50% in relazione alla originalità, qualità, valore intrinseco della pubblicazione. Il punteggio va attribuito secondo i criteri previsti dal regolamento sui concorsi pubblici.

(2) Il punteggio da attribuire con criterio proporzionale a quello di cui al punto (1) in relazione al numero degli autori. Deve desumersi dalla pubblicazione il contributo specifico del dipendente interessato.

4. VALUTAZIONE

a) La valutazione è determinata come definito nell'allegato E calcolata secondo il rapporto peso della categoria/massimo del punteggio raggiungibile, tenendo conto che il rapporto A/B/C è pari a: A = 1, B = 2, C = 3.

FP CGIL

CISL FPS

FSI Sanità Pomi Marco Ottaviani UIL FPL

b) I giudizi valutativi che concorrono all'attribuzione del punteggio, a regime, sono riferiti alla media degli ultimi tre anni; in prima applicazione del sistema vale il primo anno; il secondo anno vale la media dei due anni;

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Lucconi)

Tabella 5: Valutazione delle prime 3 fasce

Categoria	Valutazione	Punteggio Max.	Valore "A"	Valore "B"	Valore "C"
A	20	24	0.83	1.67	2.50
B	25	24	1.04	2.08	3.13
BS	30	24	1.25	2.50	3.75
C	35	24	1.46	2.92	4.38
D	35	33	1.06	2.12	3.18
DS	36	33	1.09	2.18	3.27

Tabella 6: Valutazione della IV fascia

Categoria	Valutazione	Punteggio Max.	Valore "A"	Valore "B"	Valore "C"
A	20	33	0.61	1.21	1.82
B	25	33	0.76	1.52	2.27
BS	30	33	0.91	1.82	2.73
C	35	33	1.06	2.12	3.18
D	35	42	0.83	1.67	2.50
DS	36	42	0.86	1.71	2.57

La valutazione viene fatta dal Dirigente della struttura / servizio su proposta, ove presente, del caposala/capotecnico/coordinatore.

Al fine di favorire un processo di condivisione è introdotto il principio della necessaria informazione, preventiva rispetto alla valutazione finale, mediante apposizione della firma del dipendente per presa visione sulla scheda di valutazione nonché della possibilità del medesimo di esplicitare la propria autovalutazione riportando su predetta scheda le proprie considerazioni circa la prestazione fornita e le aspirazioni di carriera.
Il dipendente che non condividesse la valutazione espressa nella scheda dal Dirigente della propria Unità Operativa potrà presentare osservazioni ad un Collegio Arbitrale, nominato con provvedimento del Direttore Generale, qualora si siano verificate valutazioni non rispondenti alla oggettività dei criteri valutativi.

FPCGIL CISL FPS

FSI Sonl

Marzo Catania UIL FPL

Segue allegato D pag.6

Al fine di attuare un raffreddamento dei conflitti, il Collegio Arbitrale si esprime in merito alle osservazioni presentate dai dipendenti ed alle controdeduzioni dei Dirigenti. Il parere del Collegio Arbitrale è vincolante.

I giudizi valutativi che concorrono all'attribuzione del punteggio, a regime sono riferiti alla media degli ultimi tre anni, il secondo anno sulla media dei due anni.
In prima applicazione, rendendosi opportuno attivare una procedura snella e di rapida attuazione che consenta alle strutture aziendali di mettere a punto il Sistema di Valutazione Permanente e di far conoscere ai dipendenti su cosa saranno valutati, non si applica il criterio della valutazione; pertanto la selezione per il solo anno 2000 viene elaborata sui rimanenti criteri, (ESPERIENZA, TITOLI, FORMAZIONE, ASSEGNO AD PERSONAM) nei valori indicati nella tabella 1.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Lesiconi)

5. ASSEGNO AD PERSONAM

L'ASSEGNO AD PERSONAM è attribuito a coloro che usufruiscono degli assegni ad personam di cui all'art. 31 del CCNL 1998-2001 con il valore massimo.

FP CGIL

CISL FPS

FSI Sanità Marco Catone UIL FPL

ALLEGATO E

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Vergoni)

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Il Sistema di valutazione permanente serve per:

- Valutare i COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI, non le singole persone
- Consentire l'AUTOVALUTAZIONE ed il confronto VALUTATORE – VALUTATO
- Consentire di esplicitare quali sono i comportamenti attesi e premiati nell'AZIENDA
- Consentire la rilevazione dei fabbisogni formativi e quindi la calibratura del sistema formativo alle effettive esigenze aziendali, operando dove vi siano effettivi fabbisogni formativi

Criteri di valutazione per le categorie A – B – BS – C – D – DS

1. **Impegno lavorativo**
   A. Svolge le funzioni assegnate
   B. Di norma svolge le sue funzioni con attenzione e precisione
   C. Svolge con particolare attenzione le sue funzioni nei termini prescritti

2. **Qualità della prestazione**
   A. Dimostra competenza nello svolgimento delle sue funzioni
   B. Dimostra competenza nello svolgimento delle sue funzioni orientandole al miglioramento professionale
   C. Dimostra competenza nello svolgimento delle sue funzioni orientandole al miglioramento del servizio

3. **Adattamento ai cambiamenti organizzativi (* SOLO PER LA IV FASCIA)**
   A. Si adatta al ruolo assegnato, mantenendo rigidamente lo stesso nel tempo
   B. E' attento alle modifiche organizzative che possono coinvolgerlo direttamente
   C. E' attento agli eventi organizzativi e si adatta senza difficoltà alle soluzioni di volta in volta individuate, in relazione alle necessità riscontrate ed agli obiettivi definiti

4. **Orientamento verso l'utente**
   A. Si limita a svolgere le prestazioni senza particolare attenzione alle esigenze del richiedente/destinatario, né a quelle organizzative
   B. Esegue le prestazioni con attenzione esclusiva verso le esigenze organizzative interne
   C. Nel realizzare le prestazioni tiene in considerazione sia le esigenze dell'organizzazione sia le aspettative/esigenze dell'utente, operando con attenzione e cortesia

Giuseppe Pezzini

FP CGIL

CISL FPS

UIL F.P.L.

FSI Sonti Jonl Marco Ctone UIL FPL

5. **Grado di coinvolgimento nei processi aziendali (* SOLO PER LA IV FASCIA)**
   A. Svolge le sue funzioni senza coordinarsi con colleghi e/o superiori
   B. Si fa coinvolgere nei processi aziendali solo se direttamente interessato o sollecitato
   C. Mantiene costanti collegamenti con colleghi ed altri professionisti per la verifica della coerenza del proprio operato con gli obiettivi definiti

6. **Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative/migliorative (SOLO IV FASCIA)**
   A. Esegue le sue funzioni
   B. Svolge le sue funzioni preoccupandosi di rispettare regole e procedure già definite
   C. Svolge le sue funzioni preoccupandosi di verificare il rispetto delle procedure esistenti per raggiungere l'obiettivo definito occupandosi attivamente della loro soluzione in collegamento con colleghi ed altri professionisti qualora riscontri delle problematiche o delle incoerenze

IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Umberto Fedeli

7. **Capacità professionali**

7.1 Comportamento di fronte alle procedure

A. Accetta procedure e protocolli
B. Li conosce, li applica e li trasmette agli altri
C. Nella loro applicazione, qualora riscontri problematiche o esigenze di cambiamenti, applica con intelligenza le nuove metodiche implementando nuove procedure e protocolli

7.2 La collaborazione interdisciplinare

A. Collabora con i colleghi
B. Collabora attivamente con le altre figure professionali
C. Sviluppa, ricerca relazioni professionali e le sottopone a verifica

7.3 Introduzione di novità metodologiche e tecniche

A. Accetta l'inserimento di nuove metodiche
B. Applica con intelligenza le nuove metodiche
C. Tende ad introdurre nuove tecniche e contribuisce alla loro verifica

7.4 Aggiornamento

A. Non appare interessato ai problemi dell'aggiornamento
B. Partecipa ai momenti di aggiornamento
C. Partecipa ai colleghi e diffonde quanto di nuovo ha imparato e chiede di essere aggiornato

Giuliano Polizzi

FP CGIL

RSU FPS

S. Giorgio

FSI Sanità

Marco Stara UIL FPL

7.5 Comportamento di fronte agli imprevisti

A. Svolge le sue funzioni e si rapporta al superiore o al collega

B. Svolge con spirito di intelligente collaborazione le funzioni

B) Affronta con padronanza casi imprevisti adottando soluzioni opportune, mettendosi in collegamento con altri per ricercare soluzioni

IL DIRETTORE GENERALE Dr. Umberto

Criteri di valutazioni solo per D e DS

8. Capacità di gestione progetti/processi

A. Nella conduzione di un progetto, si preoccupa di non invadere competenze professionali di altri partecipanti, di uguale o diverso profilo

B. Nella conduzione di un progetto, si preoccupa di gestire il coordinamento delle diverse professionalità coinvolte e di controllare le risorse impiegate, a consuntivo, ricorrendo frequentemente ai superiori per indicazioni

C. Nella conduzione di un progetto, si occupa autonomamente del coordinamento delle diverse professionalità coinvolte, controlla per fasi il processo, verifica costantemente l'impiego delle risorse e si tiene in costante collegamento con superiori e colleghi, prospettando soluzioni autonome ai problemi riscontrati

9. Capacità di tutoring e didattica

A. Si occupa del tutoraggio limitandosi all'aspetto formale

B. Affida compiti progressivamente complessi ed organizza momenti di didattica all'interno dell'unità operativa

C. Affida compiti progressivamente complessi, verificando con l'interessato gli obiettivi formativi raggiunti, svolgendo direttamente attività didattica e formativa all'interno dell'Unità Operativa

10. Capacità di gestione dei conflitti

A. Nell'attività di coordinamento e di gestione di competenza, spesso viene coinvolto in problemi di conflitto di competenze e/o persone, per i quali assume, di volta in volta, le decisioni opportune, eventualmente imponendole

B. Nell'attività di coordinamento e di gestione di competenza, tende a risolvere i conflitti di competenza e/o di persone, adoperandosi attivamente e personalmente per la loro soluzione mediata e consensuale

C. Nell'attività di coordinamento e di gestione di competenza, cerca di prevenire i conflitti ricercando la condivisione di regole e valori di comportamento e degli obiettivi comuni

FPCGIL

CISL FPS

UIL F.P.L.

FSI Sanità Pomil Marco Carro UIL FPL

ALLEGATO F

LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Fedeli)

Art.1

Definizioni e finanziamento

Per le definizioni correlate alle attività formative ed ai relativi istituti, si fa riferimento alle vigenti disposizioni normative e contrattuali in materia.
Circa il finanziamento, si fa riferimento all'art.20, comma 9 del CCNL 2002-2005 e alle disposizioni collegate.
L'Azienda definisce annualmente, previa contrattazione con le OO.SS. e la RSU, le risorse da destinare alle attività formative, nel contesto della programmazione annuale.

Art. 2

Programmazione e linee di indirizzo delle attività formative.

La programmazione delle attività formative aziendali viene effettuata nel rispetto delle modalità e della tempistica definite dalla DGR n. 1772 del 17.11.2004-
La proposta di Piano Formativo viene messa a punto dall'Azienda, sulla base della determinazione del fabbisogno formativo, al quale possono contribuire, per quanto di competenza, anche le OO.SS. firmatarie dei CC.NN.LL. vigenti e la RSU.
A tal fine l'Azienda informa preventivamente le OO.SS. e la RSU dell'avvio del processo di rilevazione dei bisogni formativi.
La proposta di piano formativo messa a punto, viene partecipata alle OO.SS. e alla RSU e quindi formalizzata con atto dell'Azienda.
Sono linee di indirizzo di progettazione, programmazione ed effettuazione delle attività formative aziendali:

- Lo sviluppo di linee di lavoro trasversale di tipo multiprofessionale, finalizzate alla realizzazione di progetti comuni di miglioramento di qualità anche attraverso la formazione;
- L'assestamento, dopo la sperimentazione, delle metodologie formative innovative, quali l'elearning e il working on de job (formazione a distanza e formazione sul campo);
- Il coinvolgimento degli operatori delle diverse professionalità aziendali attraverso la creazione e lo sviluppo nel tempo di un data base delle competenze aziendali; ciò per consentire potenzialmente a tutti gli operatori di trasferire lìesperienza professionale nella formazione; a tal fine, l'Azienda parteciperà alle OO.SS. e alla RSU, entro il 30 marzo 2006, una apposita proposta volta a rendere effettivi i predetti principi, con idonei meccanismi di periodica verifica;
- La formazione specifica degli operatori aziendali, selezionati con le modalità di cui al comma precedente, e dei formatori,all'esercizio dei diversi ruoli metodologicamente correlati alla didattica (es. docente, tutor d'aula, tutor metodologico, ecc.); ruoli ai quali i predetti dipendenti sono indirizzati dalla Direzione Formazione, Qualità/URP.

FP CGIL RSU FPS

FSI Sanità Pubblica

Marco Catrue UIL FPL

Art.3

Crediti Formativi ECM

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Fedeli)

L'Azienda garantisce l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni, nei termini e modalità di cui all'art.20 comma 2 del CCNL 2002-2005.
A tale riguardo, l'offerta dei crediti formativi al dipendente (ed al personale universitario convenzionato) si intende formulata, a seconda delle circostanze, attraverso:

- La convocazione a frequentare il corso da parte della Direzione Formazione, Qualità/URP;
- La prenotazione al corso da parte del dipendente;
- La designazione a frequentare il corso da parte del Responsabile/Coordinatore della Struttura di appartenenza del dipendente.

La mancata partecipazione del dipendente senza giustificato motivo, alle attività formative per le quali sia stato convocato, sia che si sia prenotato o sia stato designato, equivale in ogni caso a volontaria rinuncia all'offerta dei crediti formativi.
Costituiscono giustificato motivo di non partecipazione alle attività formative ECM:

- Le cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi, di cui all'art.20, comma 5 del CCNL 2002-2005;
- Le assenze legittime dal servizio a diverso titolo previste dalle vigenti disposizioni contrattuali e normative;
- Altre cause di legittimo ed obiettivo impedimento alla frequenza, quali, a titolo esemplificativo:
    1. a contestuale partecipazione ad altre attività formative obbligatorie;
    2. le esigenze del servizio di appartenenza, a fronte della documentata impossibilità di sopperire all'assenza del dipendente durante la formazione.

La partecipazione alle attività formative obbligatorie fuori sede sarà considerata servizio prestato a tutti gli effetti.
Nel caso in cui l'attestato di partecipazione indiche l'orario di inizio e fine del corso, tutta la durata sarà considerata orario di servizio. In caso contrario sarà considerato un orario di servizio pari al dovuto giornaliero.
Nel caso in cui l'attività si svolga presso sedi distanti oltre 50 Km, e l'attestato indichi durata inferiore al proprio orario giornaliero, sarà riconosciuta l'intera giornata lavorativa.

F.P. CGIL

CISL FPS

UIL F.P.L.

FSI Sanità Pomili Marzo Catania UIL FPL

REGOLAMENTAZIONE PERMESSI EX ART. 33 LEGGE 104/1992

I) LAVORATORE PORTATORE DI HANDICAP GRAVE.

I.1) I beneficiari sono i lavoratori dipendenti portatori di handicap grave riconosciuto.

I.2) Tali lavoratori possono usufruire di 2 ore di permesso retribuito al giorno o di 3 giorni retribuiti al mese.

I.3) Il tipo di permesso può essere cambiato, da giornaliero ad orario o viceversa, su richiesta dell'interessato, con decorrenza dal mese successivo a quello della richiesta.

I.4) Il permesso a giorni si riferisce all'intera giornata lavorativa, indipendentemente dall'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero. Il dipendente è tenuto a stabilire con congruo anticipo i giorni in cui intende avvalersi dei permessi, di concerto con il proprio responsabile, in modo che risulti sempre garantita la funzionalità dell'attività lavorativa dell'Unità Operativa di appartenenza.

I.5) Il part-time verticale implica una riduzione proporzionale dei permessi giornalieri.

I.6) Il part-time orizzontale implica una riduzione proporzionale dei permessi orari. In tale ipotesi il lavoratore avrà diritto a due ore di permesso se il proprio orario di lavoro giornaliero sarà pari o superiore a 6 ore. Avrà diritto ad un'ora di permesso in caso di orario giornaliero inferiore.

I.7) Il responsabile dell'unità operativa è tenuto ad organizzare il servizio in modo da favorire la fruizione di tali permessi. Solo in presenza di circostanze eccezionali e motivate può essere differita la fruizione dei permessi, in giornate diverse da quelle programmate.

I.8) Per usufruire dei 3 giorni di permesso al mese, il dipendente è tenuto ad inoltrare alla Direzione Personale – Ufficio Controllo Orario, il modello unico di rilevazione delle assenza (barrando il cod. 29) firmato dallo stesso dipendente e dal proprio responsabile.

I.9) Per usufruire del permesso giornaliero ad ore, il dipendente è tenuto a presentare alla Direzione Personale – Ufficio Controllo Orario apposite istanze, utilizzando l'allegato fa-simile.

I.10) I permessi **non sono cumulabili** con quelli dei mesi successivi.

I.11) Il diritto ad usufruire dei permessi decorre dal mese successivo alla data del provvedimento di autorizzazione.

F P CGIL CISL FPS

FSI Sindacato Marco Catena UIL FPL

II) LAVORATORE GENITORE O FAMILIARE DI PERSONE CON HANDICAP GRAVE.

II.1) I genitori e i familiari di persone con handicap grave o parenti ed affini entro il terzo grado, possono usufruire di **3 giorni** di permesso retribuiti al mese.

II.2) In alternativa ai permessi giornalieri, il dipendente può chiedere il frazionamento orario degli stessi, nel limite massimo di 18 ore mensili.

II.3) Il tipo di permesso può essere cambiato, da giornaliero ad orario o viceversa, su richiesta dell'interessato, con decorrenza dal mese successivo a quello della richiesta.

II.4) La variazione può essere eccezionalmente consentita anche nello stesso mese, per improvvise e comprovate esigenze, ma in questo caso non si può superare il limite di 18 ore mensili.

II.5) Se l'assistenza ad un portatore di handicap grave è prestata per periodi inferiori ad un mese, i permessi vengono proporzionalmente ridotti con le seguenti modalità: un giorno di permesso retribuito ogni 10 giorni di assistenza.

II.6) Per le modalità di utilizzo dei permessi si rimanda ai punti I.4; I.7; I.8; I.9; I.10.

II.7) Per i permessi orari giornalieri, il numero delle ore di permesso di ciascuna giornata lavorativa, potrà variare da un minimo di due ad un massimo di quattro ore, per coloro che hanno un orario giornaliero di sei ore; da un minimo di tre ad un massimo di sei ore, per coloro che hanno un orario giornaliero di otto o più ore.

II.8) Il part-time verticale implica una riduzione proporzionale dei permessi (orari e giornalieri).

II.9) Il part-time orizzontale comporta una riduzione proporzionale solo sui permessi orari , e non riduce, quindi, il numero delle giornate mensili di permesso

II.10) Poiché il diritto ad usufruire dei permessi viene meno in caso di ricovero della persona assistita, il dipendente ha l'obbligo di comunicare l'avvenuto ricovero entro e non oltre 24 ore dall'evento. Per aver nuovamente diritto ad usufruire dei permessi, il lavoratore è tenuto a produrre una certificazione dell'avvenuta dimissione, rilasciata dal medico responsabile della struttura di ricovero.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Paolucci)

FP CGIL

RISL FPS

Giuliano Pelucchi

UIL F.P.L.

FSI Sanità Pond Marco Cotone UIL FPL

ALLEGATO H

REGOLAMENTAZIONE PER LA GESTIONE E LA FRUIZIONE DEI PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI E NON RETRIBUITI

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Rossi)

PREMESSA

I permessi sindacali costituiscono un diritto strumentale all'esercizio dell'attività sindacale nel luogo di lavoro e rappresentano un significativo istituto della normativa promozionale a favore delle associazioni sindacali rappresentative e degli organismi di rappresentanza diretta ed elettiva del personale.

Costituiscono un diritto soggettivo limitabile, nell'ambito dei servizi pubblici essenziali, soltanto nel caso in cui potessero essere compromesse le erogazioni delle prestazioni indispensabili.

A carico del lavoratore in permesso sindacale permangono i diritti e gli obblighi che derivano dal rapporto di lavoro, o in caso di infrazioni, è possibile l'adozione di sanzioni disciplinari.

Con il presente protocollo operativo s'intende fornire uno strumento ai dipendenti dirigenti sindacali, ai dirigenti responsabili delle strutture organizzative, agli uffici preposti alla gestione del sistema di rilevazione delle presenze, ai fini di consentire:

- Una corretta fruizione dei permessi sindacali retribuiti e non retribuiti;
- Un efficace monitoraggio e controllo degli stessi;
- La partecipazione alle riunioni con le quali l'Azienda assicura i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dal CCNL.

CAMPO D'INTERVENTO

Il presente protocollo d'intesa si applica al personale afferente a tutte e tre le aree di contrattazione collettiva del Comparto del SSN, in servizio presso l'Azienda Ospedaliera di Perugia.

PERMESSI SINDACALI:

A. Retribuiti, nell'ambito del contingente aziendale di sigla (artt. 9 e 10 CCNQ 7.8.1998);

B. Retribuiti, nell'ambito del contingente nazionale (art. 11 CCNQ 7.8.1998);

C. Non retribuiti (art. 12 CCNQ 7.8.1998).

FP CGIL

RISI FPS

FSI Sanità Pol Marco Catone UIL FPL

A) PERMESSI RETRIBUITI FRUIBILI NELL'AMBITO DEL CONTINGENTE ASSEGNATO. (Artt. 9 e 10 CCNQ 7.8.1998)

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Fellini)

A1. SOGGETTI TITOLARI DEL DIRITTO

Ai sensi dell'art. 10, comma 1, CCNQ del 07.08.1998, hanno titolo ad usufruire dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, per l'espletamento del mandato:

a) i componenti della R.S.U. (Rappresentanza Sindacale Unitaria);
b) i dirigenti sindacali delle R.S.A. (Rappresentanze Sindacali Aziendali) delle associazioni sindacali rappresentative che non hanno aderito all'accordo per l'elezione della R.S.U.;
c) i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che, dopo l'elezione della R.S.U., sono rimasti operativi in ambito aziendale;
d) i dirigenti sindacali delle associazioni sindacali rappresentative firmatarie dei Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che hanno titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa;
e) i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed associazioni sindacali di categoria rappresentative, non collocati in distacco o aspettativa.

A2. CAUSALI DI FRUIZIONE DEI PERMESSI

I titolari di cui all'art. 1 possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti per:

a) espletamento di attività sindacale interna (attività informativa rivolta al personale , attività di organizzazione, di rappresentanza);
b) partecipazione a trattative sindacali;
c) partecipazione a convegni e congressi di natura sindacale.

A3. COMPUTABILITA' NEL CONTINGENTE DI SIGLA

Sono computabili nel contingente assegnato a ciascun organismo sindacale avente titolo, i permessi fruiti per:

a) espletamento di attività sindacale;
b) partecipazione agli incontri di contrattazione integrativa, informazione, consultazione e concertazione.

A4. NON COMPUTABILITA' NEL CONTINGENTE DI SIGLA

I permessi retribuiti possono essere fruiti:

in misura oraria ;
in misura giornaliera.

I permessi fruiti in misura oraria sono conteggiati per differenza tra il debito orario giornaliero e l'orario di lavoro effettivamente prestato (non devono produrre straordinario).
I permessi fruiti in misura giornaliera, per il personale del comparto sono conteggiati sulla base del debito orario convenzionale di assenza, pari a ore 7.12 per chi lavora su 5 giorni e a 6 ore per chi lavora su 6 giorni alla settimana.

FP CGIL

CISL FPS

UIL F.P.L.

FSI Sauli Paul · Marco Catone UIL FPL

A5. CUMULO DEI PERMESSI

Per i componenti della R.S.U. i permessi possono essere cumulati per periodi, anche frazionati, non superiori a dodici giorni a trimestre.
Per dirigenti sindacali componenti delle rappresentanze sindacali aziendali, dei terminali di tipo associativo e degli organismi direttivi statutari, non collocati in distacco o in aspettativa sindacale, nell'ambito del contingente aziendale di sigla assegnato, i permessi possono essere cumulati sino al tetto massimo spettante.
In caso di assenze pari o superiori a tre mesi si applica infatti la procedura prevista per la richiesta dei distacchi ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.Q. stipulato il 07.08.1998 (così come introdotto dal C.C.N.Q. integrativo e correttivo stipulato il 27.01.1999), nel rispetto del contingente assegnato a ciascuna sigla sindacale.

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Pedicini)

A6. MODALITA' DI FRUIZIONE DEI PERMESSI

Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa dell'Unità Operativa di appartenenza del dipendente.
Il responsabile dell'unità operativa è tenuto ad organizzare il servizio in modo da favorire la fruizione dei permessi sindacali.
Della fruizione del permesso sindacale deve essere preventivamente avvertito il dirigente responsabile dell'unità operativa, in tempi consentano di organizzare il lavoro in modo da non provocare problemi alla funzionalità del servizio.
Solo in presenza di circostanze contingenti ed eccezionali la Direzione Aziendale, su richiesta del Dirigente Responsabile, può non consentire la fruizione dei permessi sindacali.
Ai fini di una corretta gestione del monte ore spettante a ciascun organismo sindacale è necessario precisare sempre la tipologia della carica sindacale per cui si fruisce il permessi (componente R.S.U., dirigente sindacale, ecc.) e la tipologia del permesso stesso.
Qualora in capo ad uno stesso dipendente si sommassero più cariche sindacali e nella comunicazione di fruizione del relativo permesso non venisse precisata la carica che da titolo alla fruizione medesima, si procederà a decurtare sia il monte ore di R.S.U. che quello di sigla OO.SS. in misura rispettivamente pari alla metà delle ore complessivamente utilizzate.
I permessi sindacali utilizzati nell'ambito del monte ore R.S.U. vanno fruiti come segue:
- quando il servizio sia già iniziato e non ancora terminato, si dovrà timbrare l'uscita dal servizio e timbrare nuovamente l'entrata preceduta dal codice 5, mentre alla fine del permesso, occorrerà timbrare l'uscita e la nuova entrata in servizio.

I permessi sindacali utilizzati nell'ambito del monte ore delle OO.SS. vanno fruiti come segue:

1. quando il servizio sia già iniziato e non ancora terminato, si dovrà timbrare l'uscita dal servizio e timbrare nuovamente l'entrata preceduta dal codice 9, mentre alla fine del permesso, occorrerà timbrare l'uscita e la nuova entrata in servizio.

A7 - VERIFICA DELLE MODALITA' PROCEDURALI E MONITORAGGIO DEL CONTINGENTE

La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte dei dirigenti sindacali rientra nella responsabilità dell'organismo sindacale di appartenenza degli stessi.

FP CGIL G. Giulio

CISL FPS

FSI Sauli Paolo Marco Catone UIL FPL

L'Ufficio Relazioni Sindacali, sulla base delle stampe quadrimestrali fornite dall'Ufficio Rilevazione Presenze, controlla il rispetto del monte ore attribuito alle OO.SS. e alla RSU.
Con periodicità quadrimestrale l'ufficio comunica agli organismi sindacali aventi titolo la situazione dei permessi sindacali fruiti. Gli organismi sindacali, entro quindici giorni dalla data di trasmissione dei dati, inoltrano eventuali osservazioni, che saranno oggetto di esame e verifica da parte dell'Ufficio Relazioni Sindacali.
Nel caso in cui non pervenissero osservazioni, i dati trasmessi si intendono avvalorati dagli stessi organismi sindacali.
Gli organismi sindacali devono inviare annualmente all'ufficio relazioni sindacali l'elenco dei dirigenti sindacali e le eventuali integrazioni e/o modificazioni al suddetto elenco.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Paolconi)

B) PERMESSI RETRIBUITI PER RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI (Art.11 CCNQ 7.8.1998)

B1 SOGGETTI TITOLARI DEL DIRITTO E CAUSALE DI FRUIZIONE DEI PERMESSI

Ai sensi dell'art. 11 CCNQ del 07.08.1998, i dirigenti che siano componenti degli organismi direttivi statutari delle proprie confederazioni ed associazioni sindacali di categoria rappresentative, non collocati in distacco o in aspettativa sono titolari di ulteriori permessi retribuiti, orari o giornalieri, fuori dal monte ore per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali
In ottemperanza all'art. 11 - V comma - del C.C.N.Q. 07.08.1998 le associazioni sindacali sono tenute a comunicare all'Azienda i nominativi dei dirigenti sindacali legittimati a fruire dei permessi in questione.
In mancanza di tale comunicazione, a fronte dell'impossibilità di individuare i soggetti aventi titolo, l'Azienda procederà a computare nel contingente aziendale di sigla i permessi fruiti.

B2. MODALITA' DI COMPUTO DEI PERMESSI

Per le modalità di computo dei permessi si applica l'art. 4 del presente regolamento.

B3. POSSIBILITA' DI CUMULO E LIMITI DI UTILIZZO

I permessi di cui all'art. 11 dei C.C.N.Q. 07.08.1998 non possono essere cumulati se non nei limiti strettamente necessari ad assicurare la presenza dei dirigenti alle riunioni degli organismi direttivi previsti dalla norma, specificamente indicate.
Le decisioni in ordine all'entità del cumulo spettano alle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria interessate.

B4. MODALITA' DI FRUIZIONE DEI PERMESSI

Per la fruizione dei permessi si applicano gli stessi termini di preavviso e le stesse modalità di cui al punto A6.

FP CGIL CISL FPS

UIL F.P.L.

FSI Sonti Paolo Marco Catone UILFPL

B5. VERIFICA DELLA REGOLARE UTILIZZAZIONE DEI PERMESSI

Il contingente dei permessi retribuiti di cui all'art. 11 dei C.C.N.Q. stipulato il 07.08.1998 è definito e gestito a livello nazionale, pertanto il monitoraggio dello stesso non spetta all'Azienda.
Quadrimestralmente l'Ufficio relazioni sindacali comunica agli organismi sindacali aventi titolo la situazione dei permessi fruiti, mediante l'invio di reports forniti dall'Ufficio Rilevazione Presenze, contenenti i nominativi dei dipendenti.
Rimangono fermi i tempi ed i modi di comunicazione di cui al precedente punto A7.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Radicioni)

C) PERMESSI NON RETRIBUITI (Art.12.CCNQ 7.8.1998)

C1. SOGGETTI TITOLARI DEL DIRITTO

Sono titolari di permessi sindacali non retribuiti:
a) componenti della R.S.U. (Rappresentanza Sindacale Unitaria);
b) componenti della R.S.A. (Rappresentanze Sindacali Aziendali) costituite dalle associazioni sindacali rappresentative che non hanno aderito all'accordo per l'elezione della R.S.U.;
c) componenti dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che, dopo l'elezione della R.S.U. sono rimasti operativi in ambito aziendale;
d) dirigenti sindacali delle associazioni sindacali rappresentative firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che hanno titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa;
e) componenti degli organismi direttivi delle confederazioni ed associazioni sindacali di categoria rappresentative, non collocati in distacco o aspettativa.

C2. CAUSALI DI FRUIZIONE DEI PERMESSI

I permessi non retribuiti possono essere utilizzati per:
a) espletamento di attività sindacale interna;
b) partecipazione a trattative;
c) partecipazione a convegni e congressi di natura sindacale
d) partecipazione a riunioni di organismi direttivi statutari, per i soggetti di cui alla lettera e) del precedente art. 13.

C3. MODALITA' DI COMPUTO DEI PERMESSI

I permessi non retribuiti in questione possono essere fruiti in misura giornaliera e sono computati sulla base del valore convenzionale dell'assenza.

C4. POSSIBILITA' DI CUMULO E LIMITI

I dirigenti sindacali aventi titolo hanno diritto di fruire di permessi sindacali non retribuiti in misura di almeno otto giorni l'anno.
I permessi sono cumulabili anche trimestralmente.

FP CGIL CISL FPS

FSI Sonti Paul Marco Catone UIL FPL

C5. MODALITA' DI FRUIZIONE DEI PERMESSI

Si applicano le stesse modalità previste dal precedente punto A6.

C6. VERIFICA DELLA REGOLARE UTILIZZAZIONE DEI PERMESSI

Si rinvia a quanto descritto al precedente punto A7, ad esclusione della parte relativa al monitoraggio del contingente, in quanto non è previsto alcun contingente per i permessi sindacali non retribuiti.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Fedicani)

FP CGIL

CISL FPS

Giuseppe Bonfiglio

UIL F.P.L.

FSI Sanità [illegible] Marco Catania UILFPL

MODALITA' DI ESPLETAMENTO DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI ASSEMBLEA RETRIBUITA E NON RETRIBUITA

Il presente protocollo d'intesa si applica al personale afferente a tutte e tre le Aree di contrattazione collettiva del Comparto del SSN, in servizio presso l'Azienda Ospedaliera di Perugia.

Il diritto di assemblea costituisce uno strumento di partecipazione diretta garantito a tutti i dipendenti dell'Azienda Ospedaliera.

E' un diritto perfetto a fronte del quale l'Azienda Ospedaliera ha l'obbligo di consentirne la fruizione, attivando opportune forme di collaborazione.

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Pediconi)

1. SOGGETTI TITOLARI DEL DIRITTO

Titolari del diritto di assemblea sono i dipendenti, indipendentemente dall'iscrizione ad un Sindacato, in quanto l'assemblea costituisce uno strumento di partecipazione diretta su problemi di interesse sindacale e del lavoro.

2. SOGGETTI TITOLARI DEL POTERE DI CONVOCAZIONE

Il potere di convocazione dell'assemblea spetta unicamente:

a) alla Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU);
b) alle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite dalle associazioni sindacali rappresentative che non hanno aderito all'Accordo per l'elezione della RSU o che afferiscono alle autonome e separate aree di contrattazione collettiva della Dirigenza (per cui non risulta essere ancora stato stipulato l'Accordo Quadro per la costituzione delle RSU);
c) ai terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che, dopo l'elezione delle RSU, sono rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
d) ai dirigenti sindacali delle associazioni sindacali rappresentative firmatarie del CCNL che hanno titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa;
e) ai dirigenti sindacali componenti di organismi direttivi di Confederazioni ed associazioni sindacali di categoria rappresentative.

Non sono titolari del potere di convocazione le associazioni sindacali non rappresentative a livello nazionale, ancorché abbiano aderito all'Accordo per la costituzione della RSU.

3. TIPOLOGIA

L'assemblea è espletata:

- Durante l'orario di lavoro nei limiti delle 12 ore annue pro capite;
- Fuori dell'orario di lavoro.

FP CGIL

CISL FPS

FSI Sanità Pubblica Marco Ctme UILFPL

4. CONDIZIONI DI AZIONABILITA' DEL DIRITTO

Le condizioni di agibilità del diritto sono costituite:

a) dal possesso della titolarità del potere di convocazione
b) dalla comunicazione formale della convocazione dell'assemblea che, inoltrata alla Direzione Generale, tramite l'Ufficio Relazioni Sindacali, deve contenere informazioni relativamente:
- all'ordine del giorno, che deve riguardare materie d'interesse sindacale e di lavoro;
- al campo d'intervento (generalità di dipendenti o gruppi di essi);
- alla data, all'orario ed alla durata di espletamento;

c) dal rispetto del termine di preavviso, di cui al successivo punto 7.

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Fedeli)

5. CONDIZIONI INDIVIDUALI DI ESERCITABILITA' DEL DIRITTO

- Il diritto di partecipazione alle assemblee retribuite spetta ai singoli dipendenti nei limiti di 12 ore annue pro-capite.
- E' sempre possibile la partecipazione alle assemblee indette fuori dell'orario di lavoro:
- In caso di superamento del limite delle 12 ore annue retribuite, i dipendenti possono partecipare ad ulteriori assemblee, registrando un'eccedenza negativa, da conguagliare eventualmente anche a fine anno.

6. MODALITA' E LIMITI OGGETTIVI DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI ASSEMBLEA RETRIBUITA.

- Le assemblee sono espletate di norma nell'arco della fascia oraria che va dalle ore 12,30 alle ore 15,30.
- Qualora l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
- Nel caso in cui l'ordine del giorno preveda:
  a) la presentazione di piattaforme contrattuali;
  b) la sottoposizione dei testi dei contratti collettivi integrativi, prima della stipulazione degli stessi, le assemblee sono indette, preferibilmente, congiuntamente dagli organismi sindacali aventi titolo per la generalità dei lavoratori afferenti alle aree di contrattazione collettiva interessate.
- Non possono essere indette, da parte di uno stesso soggetto sindacale, più assemblee retribuite su uno stesso ordine del giorno, fatte salve eccezioni motivate riferite alla rilevanza/complessità degli argomenti trattati o all'andamento della contrattazione
- Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità Operative interessate, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto e di area di contrattazione collettiva.

7. TERMINI DI PREAVVISO

La comunicazione di indizione dell'assemblea deve pervenire alla Direzione Generale, tramite l'Ufficio Relazioni Sindacali, nel rispetto dei seguenti termini di preavviso:

a) area amministrativa e dei servizi generali – almeno tre giorni prima;

FPCGIL CISL FPS

FSI Sanità Pubblica Marco Ottone UIL FPL

b) area ricerca scientifica – almeno tre giorni prima;
c) area assistenziale:
   - tutti i settori con esclusione delle sale operatorie e degli ambulatori – almeno quattro giorni prima;
   - ambulatori – almeno quattro giorni prima e mantenimento di tutta l'attività ambulatoriale;
   - sale operatorie – almeno otto giorni prima e sospensione dell'attività operatoria dalle 14.00 alle 15.30 salvo urgenze.
   - Le note operatorie vanno stilate in modo da consentire la sospensione di cui sopra .
   - Quando possibile l'attività assistenziale rimane sospesa.

Il preavviso si rende necessario per consentire all'Azienda di adempiere alle proprie obbligazioni.

In particolare il preavviso richiesto per assemblee retribuite di cui al punto 2, lettera c, si rende necessario per attivare le procedure finalizzate all'erogazione delle prestazioni indispensabili, secondo modalità analoghe all'indizione di sciopero.

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Fedeli)

8. OBBLIGHI DELL'AZIENDA

L'Azienda deve porre in essere quanto è necessario affinché l'assemblea si svolga correttamente.

L'Azienda è altresì tenuta a vigilare affinché vengano attuate e rispettate le modalità per assicurare il funzionamento dei servizi durante lo svolgimento dell'assemblea.

A tal fine l'Azienda è tenuta a mettere a disposizione un locale adeguato, compatibilmente con la disponibilità al momento dell'indizione dell'assemblea medesima.

Nel caso in cui condizioni eccezionali e motivate comportassero l'indisponibilità del locale interessato, di tali circostanze deve essere fornita comunicazione scritta, entro 48 ore prima, alle Rappresentanze Sindacali promotrici.

9. MODALITA' DI PARTECIPAZIONE E DI ACCERTAMENTO DELLE PRESENZE ALLE ASSEMBLEE RETRIBUITE NONCHE' DI RILEVAZIONE DELLE ORE FRUITE.

Scopo della retribuzione di almeno 12 ore dedicate all'assemblea è incentivare la partecipazione dei lavoratori alle assemblee stesse; ne deriva che la loro mancata utilizzazione, a qualsiasi titolo ascrivibile, non dà titolo a pretenderne il pagamento.

Solo la presenza all'assemblea legittima la mancata prestazione, giacché, altrimenti, si avrebbe un'assenza arbitraria del dipendente, si abbia o meno ancora a disposizione il plafond di ore retribuite.

Ai fini suddetti, nonché al fine di consentire una corretta organizzazione dei servizi, sono individuate le seguenti modalità procedurali.

Matti FPCGIL CISL FPS

FSI Sanità

Marco Catena UILFPL

OBBLIGHI DEI DIPENDENTI.

I dipendenti interessati a fruire del diritto di partecipazione all'assemblea retribuita sono tenuti:

a) ad informare il Responsabile del Servizio/Unità Organizzativa/Reparto almeno 48 ore prima la data di espletamento dell'assemblea;
b) a tenere monitorata la propria partecipazione alle assemblee al fine di non oltrepassare il monte ore a disposizione (12 ore annue);
c) a registrare l'uscita dal Servizio digitando il codice 33 prima della timbratura, mentre per l'eventuale rientro in servizio non è necessario digitare alcun codice.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto

IMPEGNI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI PROMOTRICI

Le Rappresentanze Sindacali promotrici si impegnano a fornire l'elenco delle presenze registrate nella sede di espletamento delle assemblee medesime.

Il suddetto elenco dovrà essere inoltrato all'Ufficio Relazioni Sindacali.

FP CGIL

CISL FPS

UIL F.P.L.

FSI Sanità UIL FPL

ALLEGATO J

PROTOCOLLO D'INTESA SULLE RELAZIONI SINDACALI .

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Pelliconi)

1. - . PREMESSE DI ORDINE GENERALE

Le Parti, convenendo sulla necessità di definire complessivamente gli impegni reciproci in materia di rapporti sindacali, redigono il presente Protocollo d'intesa assumendo i contenuti quali riferimenti vincolanti rispetto alle relazioni che intercorreranno in futuro.

L'Azienda Ospedaliera di Perugia, le OO.SS. firmatarie del vigente CCNL e la RSU, ritengono concordemente che i contratti di lavoro nazionale ed integrativo e le norme legislative in materia di organizzazione e di rapporto di lavoro nelle Amministrazioni Pubbliche, costituiscono lo strumento per coniugare dignità e valorizzazione del lavoro nei servizi pubblici con lo sviluppo dei diritti dei cittadini utenti.

Il perseguimento degli interessi degli utenti e la tutela e valorizzazione del personale dipendente, sono prospettive strategiche di sviluppo comune tra l'Azienda Ospedaliera e le Rappresentanze Sindacali.

Attraverso il presente Protocollo d'intesa si afferma, tra l'altro, il ruolo fondamentale delle organizzazioni sindacali e dei lavoratori dipendenti, quali elementi necessari alla realizzazione dei processi innovativi e si ritiene che possa essere opportunamente qualificata e precisata la struttura negoziale.

La contrattazione integrativa e gli altri istituti previsti dal vigente CCNL devono saper contemperare le esigenze organizzative con gli interessi degli addetti e gli interessi degli utenti.
In particolare, nel quadro di una valorizzazione della partecipazione democratica dei cittadini e di tutti i soggetti sociali organizzati, le parti si prefiggono di attuare il sistema di relazioni sindacali delineato dal contratto nazionale di lavoro, per l'apertura di un proficuo confronto sui servizi sanitari, le loro modalità di gestione ed i problemi organizzativi dell'Azienda sugli aspetti che investono i rapporti da lavoro nel loro complesso.

L'intento comune è di produrre ogni sforzo al fine di non disperdere patrimoni di conoscenze, di suggerimenti e contributi a scapito della qualità delle determinazioni gestionali dell'Azienda.

Il presente Protocollo d'intesa recepisce i principi e le indicazioni della normativa in vigore ed è soggetto alle modifiche ed integrazioni che in futuro si rendessero necessarie anche per consentire l'introduzione di nuovi elementi di disciplina che può contenere la contrattazione collettiva a venire.

Nel presente Protocollo si intendono per " Soggetti Sindacali" quelli indicati nell'art.9, comma 2 del CCNL del 7/4/99 e precisamente:

- La Rappresentanza Sindacale Unitaria;
- Le Organizzazioni Sindacali di categoria territoriali firmatarie del citato CCNL.

FP CGIL CISL FPS

FSI Sanità Pubblica Marco Catena UILFPL

2. - IL CONFRONTO SINDACALE ATTRAVERSO LA CONCERTAZIONE, LA CONSULTAZIONE E L'INFORMAZIONE.

Al fine di affermare la partecipazione dei lavoratori ai processi di innovazione ed alle modalità gestionali dei rapporti di lavoro, si riconosce il pieno diritto d'informazione e proposta ai soggetti sindacali circa le modifiche e le questioni di ordine generale relative ai processi di organizzazione gestionale dei rapporti di lavoro.

L'informazione e l'eventuale concertazione non devono limitarsi ad adempimenti dovuti per impegni formalmente assunti e da rispettare burocraticamente, ma devono formare un sistema capace di introdurre un metodo di confronto di idee, per l'arricchimento comune della capacità propositiva e l'affidamento qualitativo del livello decisionale.
Il collegamento permanente tra l'Azienda e i soggetti sindacali si realizza innanzitutto attraverso l'informazione.

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Pedroni)

L'Azienda Ospedaliera di Perugia assicura una preventiva, costante e tempestiva informazione ai soggetti sindacali, in riferimento agli atti e ai provvedimenti che riguardano il personale, l'organizzazione del lavoro, la politica degli organici, il funzionamento e gli investimenti ed in generale tutti i provvedimenti concernenti l'occupazione all'interno dell'Azienda.

L'informazione concerne anche atti e provvedimenti dai quali, comunque, derivino conseguenze riguardanti il personale e l'organizzazione del lavoro.

3. - . MODALITA' DI SVOLGIMENTO E DISCIPLINA DEGLI INCONTRI SINDACALI.

Per conferire sistematicità alla partecipazione sindacale l'informazione e la concertazione vengono programmate e concordate nel seguente modo:

a) una volta al mese (di norma il primo lunedì del mese) l'Azienda s'impegna a convocare i soggetti sindacali per le problematiche contrattuali e gestionali nonché per l'informazione relativa ai programmi e provvedimenti concernenti i livelli quali-quantitativi dell'assistenza, le prestazioni e i livelli occupazionali;

b) per consentire e favorire la trattazione completa ed esauriente, gli incontri si svolgeranno per la durata necessaria e dovranno essere esaustivi dell'ordine del giorno. Solo in casi eccezionali, da concordarsi tra le parti, saranno stabiliti ulteriori incontri e trattative durante il mese.

c) le modalità di svolgimento degli incontri sindacali disciplinati dal presente Protocollo d'intesa, ivi compresi quelli inerenti la contrattazione integrativa, sono improntati ai principi del rispetto dell'autonoma facoltà di organizzazione interna di ciascun soggetto sindacale nonché della massima libertà di partecipazione dei dirigenti sindacali.

d) gli incontri si concluderanno con la redazione di un verbale, contenente sinteticamente le materie e le questioni discusse e le intese raggiunte;

FPCGIL CISL FPS

FSI Sanità Pal Marco Catena UIL FPL

e) riguardo a quesiti e richieste di notizie per iscritto da parte sindacale l'Azienda s'impegna a rispondere per iscritto nel più breve tempo possibile o comunque non oltre 15 giorni dal ricevimento;

f) la pubblicità delle deliberazioni, garantita dalla legge con la pubblicazione all'albo, è rafforzata con la messa a disposizione, tramite l'invio, a cura dell'Ufficio relazioni sindacali, dell'elenco degli oggetti delle deliberazioni adottate e con la consegna per lettura e consultazione, a cura dell'Ufficio Movimento Delibere, a richiesta del Sindacato, delle specifiche deliberazioni di particolare interesse ai fini della concreta applicazione dell'art.6 del CCNL del 7/4/99. Per il rilascio di copie si stabiliscono i seguenti criteri:

- per particolari scopi perseguiti da tale ultima norma e per conferire concretezza ai diritti della stessa sanciti, la messa a disposizione dei documenti e il rilascio di copie avviene senza oneri per le Rappresentanze Sindacali;
- il rilascio di copia delle deliberazioni non riguardanti le materie indicate nel citato art.6 è garantito alle OO.SS. quali portatrici di interessi diffusi alle condizioni previste dalle disposizioni di carattere generale;
- per ottenere copie di deliberazioni o documenti riguardanti singoli lavoratori è necessario che l'organizzazione sindacale richiedente presenti formale delega dell'interessato nel rispetto delle disposizioni di cui alla legge n. 675/96;

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto P...)

Agli accordi dovrà essere data esecuzione entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione e comunque nei tempi eventualmente indicati negli accordi stessi.

Quando siano in corso trattative relative a contrattazione integrativa o a concertazione, le Parti possono congiuntamente stabilire che l'incontro mensile possa essere annullato e che gli eventuali punti oggetto di informazione e confronto siano affrontati – per quanto possibile – in sede di trattativa negoziale.

Nei provvedimenti concernenti tutte le materie oggetto di concertazione e consultazione dovrà indicarsi se i soggetti sindacali sono stati sentiti; nelle materie oggetto di concertazione e consultazione va inoltre indicato espressamente se gli stessi concordano o dissentono e quant'altro risulti dai verbali degli incontri.

4.- . MATERIE DI INFORMAZIONE E CONCERTAZIONE.

Per quanto concerne la composizione delle Delegazioni, nonché le materie oggetto di informazione, concertazione e consultazione, le Parti rinviano integralmente a quanto disposto dall'art.6, comma 1 e dall'art.9 del CCNL del 7/4/99.

FPCGIL

CISL FPS

Giuseppe Bertolini

FSI Sanità Pubblica Marco Catania UIL FPL

ALLEGATO K

REGOLAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO

ART. 1 – COSTITUZIONE DEI RAPPORTI LAVORO A TEMPO PARZIALE.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito mediante:

- Assunzione di personale, ai sensi delle disposizioni vigenti, nell'ambito della programmazione aziendale del fabbisogno della dotazione organica;
- Trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

Le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non potranno superare il limite percentuale del 25% del personale a tempo pieno in servizio in ciascun profilo professionale.

IL DIRETTORE GENERALE Dr. Umberto

ART. 2 – DETERMINAZIONE DELLA REALIZZAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.

1. Il tempo parziale può essere realizzato:

a) con tipologia **orizzontale** (prestazione lavorativa svolta tutti i giorni ad orario ridotto, ad esempio: riduzione da 36 a 18 ore settimanali, espletabili tre ore al giorno su sei giorni);
b) con tipologia **verticale** (prestazione lavorativa svolta ad orario pieno ed articolata su giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno, ad esempio: riduzione da 36 a 18 ore settimanali espletabili sei ore al giorno "cioè orario pieno" su tre giorni);
c) con tipologia **mista** (prestazione lavorativa svolta con tipologia orizzontale e verticale, ad esempio: 12 ore settimanali su 3 giorni di 4 ore ciascuno).

2. La possibilità di ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro è un diritto di tutti i dipendenti, nel rispetto delle esigenze organizzative dell'Azienda; pertanto il dipendente dovrà concordare con l'Azienda:

a) le ore di riduzione dell'orario di lavoro;

b) la tipologia di lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale o mista);

c) nel caso di tempo parziale verticale o misto, in quali giorni della settimana, del mese o in quali periodi dell'anno la prestazione lavorativa dovrà essere svolta;

d) gli orari di lavoro.

RSU FPS

FPCGIL

UIL F.P.L.

FSI Santi Sanità Marco Catone UIL FPL

3. Per il personale sottoposto a turni, l'orario di lavoro, sia pur ridotto, dovrà conformarsi al calendario dei turni fissati, sulla base delle esigenze funzionali della struttura di appartenenza. E' data preferenza al turno antimeridiano.

ART. 3 – DOMANDA DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.

1. Il dipendente, in servizio a tempo indeterminato, che ha superato il periodo di prova, può presentare domanda per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in qualsiasi momento dell'anno, da indirizzare alla Direzione Personale.
2. Per oggettive e motivate esigenze organizzative e/o funzionali eccezionalmente potrà essere concessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale anche al personale a tempo determinato.

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Fedeli)

ART. 4 – TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE.

1. La Direzione Personale, ricevuta la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro, provvede a richiedere al Responsabile della struttura di appartenenza del richiedente il parere sulla tipologia e sugli orari di lavoro proposti dal dipendente.
2. Per il personale infermieristico, tecnico, tecnico sanitario e restanti profili del comparto-ruolo sanitario-la Direzione Personale richiederà il parere del Responsabile del S.I.O.Te.R., il quale dovrà necessariamente raccordarsi con il Responsabile della Unità Operativa in cui il dipendente presta servizio.

3. Il Responsabile del Servizio/S.I.O.Te.R. può proporre di:

   a) confermare la tipologia e gli orari indicati dal dipendente;

   b) essere favorevole alla trasformazione ma richiedere una tipologia diversa o una diversa articolazione dell'orario di lavoro. In tal caso può proporre al dipendente una soluzione alternativa soddisfacente per entrambi. Tale soluzione deve essere comunicata alla Direzione Personale;

   c) differire la data di decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi, in attesa di individuare soluzioni alternative, quando dalla stessa possa derivare grave pregiudizio alla funzionalità del servizio in relazione alle mansioni del dipendente;

   d) parere negativo, ma solo nel caso in cui la trasformazione del rapporto possa arrecare grave pregiudizio alla funzionalità del servizio in relazione alle mansioni ed alla posizione del dipendente nel complessivo assetto organizzativo del medesimo. In tale ipotesi, la trasformazione del rapporto di lavoro avverrà entro sei mesi dalla data di presentazione della domanda.

4. La Direzione Personale, ricevuto il parere del Responsabile del Servizio/S.I.O.Te.R.:

FPCGIL CISL FPS

FSI

a) in caso di parere positivo, formalizza la trasformazione del rapporto di lavoro entro 30 giorni dall'acquisizione del parere. Il rapporto di lavoro a part-time decorre dal primo giorno del mese successivo alla data del provvedimento;

b) in caso di richiesta di differimento, comunica al dipendente, in forma scritta, i termini del differimento, le motivazioni e la data di trasformazione del rapporto di lavoro proposti dal Responsabile del Servizio/S.I.O.Te.R.;

c) in caso di parere negativo, da notificare all'interessato, provvede ad individuare soluzioni che permettono, entro sei mesi dalla data della richiesta, l'accoglimento dell'istanza tenuto conto di quanto precisato al comma 2 punto d).

5. Nel caso di richiesta di trasformazione al 50% dell'orario, determinata dalla volontà di svolgere attività lavorativa esterna, dovrà essere allegata tutta la documentazione che consenta all'Azienda di valutare se la stessa sia compatibile oppure comporti un conflitto di interessi con l'attività di servizio.

6. Qualora le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale superino il limite stabilito, hanno diritto di precedenza nella trasformazione coloro che assistono handicappati gravi, malati di mente o tossicodipendenti ed alcolisti, anziani non autosufficienti, nonché i genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
In subordine ai criteri indicati, verrà presa in considerazione l'anzianità di servizio, nonché motivate esigenze personali (es. studio, ecc.).

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Sgaliconi)

ART. 5 – RIPRISTINO DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PARZIALE A TEMPO PIENO.

1. Il dipendente che ha ottenuto il passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale, può chiedere il ritorno al tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione e presentare in qualsiasi momento dell'anno la relativa domanda.

2. Il ripristino del rapporto da tempo parziale a tempo pieno può avvenire anche in sovrannumero; tale esubero sarà riassorbibile con le successive vacanze in organico.

3. Il ripristino del rapporto da tempo parziale a tempo pieno può essere richiesto anche prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico previsto nell'ambito della programmazione aziendale del fabbisogno della dotazione organica.

4. Per il personale assunto a tempo parziale che ha superato una regolare procedura selettiva di reclutamento, il passaggio a tempo pieno può essere richiesto anche prima della scadenza del biennio purché vi sia disponibilità nel posto in organico previsto nell'ambito della programmazione aziendale del fabbisogno della dotazione organica.

5. La procedura di trasformazione del rapporto è analoga a quella prevista, all'art. 4 del regolamento, per le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, senza alcun limite temporale per quanto concerne l'autorizzazione da parte dell'Azienda.

CISL FPS

FSI Sindi Tosh Franco Catrone UIL FPL

ART. 6 – MODIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE DA UNA TIPOLOGIA AD UN'ALTRA OVVERO AUMENTO O DIMINUZIONE DI ORARIO NELL'AMBITO DELLA TIPOLOGIA REALIZZATA.

1. La richiesta di passare da una tipologia di lavoro a tempo parziale ad un'altra ovvero all'aumento o diminuzione oraria nell'ambito della tipologia realizzata può essere presentata in qualsiasi periodo dell'anno, l'accoglimento è condizionato all'espletamento delle procedure e delle verifiche dettate per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

2. Il dipendente, al fine di ottenere il passaggio da una tipologia di lavoro a tempo parziale ad un'altra ovvero variare l'orario di lavoro in precedenza prescelto, deve effettuare un periodo di permanenza di almeno sei mesi nella tipologia per la quale aveva ottenuto la precedente trasformazione, al fine di evitare che frequenti spostamenti possano creare problemi organizzativi alle Unità operative.

3. La procedura autorizzativa è analoga a quella prevista, agli artt. 4 e 5 del presente regolamento, per le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Pellegrini)

ART. 7 – SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO.

1.- La trasformazione del rapporto di lavoro viene perfezionata tramite la sottoscrizione del relativo contratto individuale di lavoro che dovrà indicare:

a) la tipologia di realizzazione del tempo parziale (orizzontale, verticale o mista);

b) le ore di lavoro da effettuare nell'arco della giornata e della settimana, nonché l'orario durante il quale deve essere svolta l'attività lavorativa, per il tempo orizzontale;

c) i periodi lavorativi della settimana, del mese e dell'anno e gli orari durante i quali deve essere svolta l'attività lavorativa, per il tempo parziale verticale;

d) l'unità operativa alla quale il dipendente viene assegnato;

e) le mansioni che il dipendente deve svolgere;

f) la data di decorrenza del nuovo rapporto di lavoro, che di norma coinciderà con il primo giorno di ogni mese;

g) l'impegno a non svolgere attività che possano confliggere con le attività istituzionali dell'Azienda.

ART. 8 – ASPETTI ECONOMICI.

1. Il trattamento economico anche accessorio del personale a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.

FP CGIL CISL FPS

FSI Sonti Sonl Marco Ctrae UIL FPL

2. Gli assegni familiari, se e in quanto dovuti, competono senza riduzioni.

3. Spettano in misura intera, ovviamente laddove competono, le indennità di trasferta e di missione.

4. L'indennità di mancato preavviso spetta in ogni caso in misura proporzionale. Per il calcolo dei giorni in caso di tempo parziale orizzontale valgono le regole previste per il tempo pieno. In caso di tempo parziale verticale, il periodo va riproporzionato con i criteri sopra illustrati e si deve tenere conto solo delle giornate lavorative.

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto ...)

ART. 9 - STATO GIURIDICO DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica la disciplina sul rapporto di lavoro in vigore per il personale a tempo pieno, in particolare è stabilito:

a) il divieto per i dipendenti che hanno un rapporto di lavoro a tempo parziale di qualsiasi tipologia, di effettuare prestazioni di lavoro straordinario eccedenti il limite massimo annuo di 30 ore contrattualmente definito; tali ore potranno essere retribuite o recuperate;

b) il divieto di usufruire di benefici che comportino una riduzione dell'orario di lavoro giornaliero, fatti salvi i permessi stabiliti dalla contrattazione collettiva e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

ART. 10 – ASSUNZIONE DI NUOVO PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.

1. Il lavoratore a tempo parziale assunto a tempo indeterminato è assoggettato al periodo di prova previsto dal vigente C.C.N.L. sia per il tempo parziale orizzontale che verticale.

ART. 11 – ACCESSO AL SERVIZIO MENSA.

1. L'accesso al servizio mensa è consentito anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

ART. 12 – FERIE E FESTIVITA'.

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate, nonché al numero di ore lavorate, durante l'anno. Si procederà in entrambi i casi, ad una verifica, a consuntivo, per la regolarizzazione dell'eventuale credito o debito orario.

FP CGIL CISL FPS

UIL F.P.L.

FSI Santi Paul UIL FPL

2. Per il personale passato a tempo parziale, in corso d'anno, si procede nel seguente modo:

a) si calcolano le ferie maturate nel tempo pieno;

b) a queste si aggiungono le ferie spettanti per il periodo a tempo parziale.

3. E' opportuno che il dipendente che chiede di passare a tempo parziale o a tempo pieno smaltisca le ferie residue prima della trasformazione del rapporto. In caso contrario fruirà delle ferie maturate non incidendo le stesse su quelle che maturerà con il nuovo rapporto di lavoro.

IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Umberto Pellicani

ART. 13 – PERMESSI RETRIBUITI.

1. Al personale a tempo parziale orizzontale spettano gli stessi permessi e per lo stesso numero di giorni, previsti per il personale a tempo pieno.

2. Per il personale a tempo parziale verticale si tiene conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, in particolare si specifica quanto segue:

   a) permessi per esami o aggiornamento spettano in proporzione ai giorni lavorativi;

   b) permessi retribuiti per lutto, matrimonio e per motivi personali documentati (3 giorni) spettano nella stessa misura del tempo pieno;

   c) permessi brevi sono consentiti, purché non superino il profilo orario settimanale scelto dal dipendente;

   d) permessi retribuiti come scrutatore sono uguali a quelli previsti per il tempo pieno e possono comprendere anche giornate di non lavoro.

ART. 14 – ASSENZE PER MALATTIE.

Le disposizioni contrattuali di cui all'art. 23 del CCNL 1.9.1995 circa le assenze per malattia si applicano a tutto il personale a tempo parziale con gli stessi criteri previsti per il personale a tempo pieno.

ART. 15 – DIRITTO ALLO STUDIO.

1. I permessi per la frequenza a corsi legali di studio (150 ore) possono essere autorizzati al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in misura proporzionale alla durata della prestazione lavorativa nei seguenti casi:

   a) qualora il dipendente svolga altrove un lavoro a carattere subordinato e la durata complessiva delle due attività corrisponda alla durata di una prestazione a tempo pieno, purché l'altro datore di lavoro non conceda analogo beneficio;

FP CGIL CISL FPS

FSI Sali. Gonk Pieco Catrue UIL FPL

b) qualora, dopo la concessione dei permessi al personale a tempo pieno, nei limiti percentuali previsti dalla legge, residuino ancora dei posti disponibili ed il dipendente a tempo parziale possa dimostrare di essere impossibilitato a frequentare i corsi di studio al di fuori del proprio orario lavorativo.

ART. 16 – ANZIANITA' DI SERVIZIO.

Sia in caso di tempo parziale orizzontale che verticale, il periodo lavorato ha la stessa validità di un analogo periodo compiuto con rapporto di lavoro a tempo pieno anche ai fini del trattamento di fine rapporto.

ART. 17 – REGIME DELLE INCOMPATIBILITA'.

1. Al dipendente a tempo parziale che presta l'attività lavorativa non superiore al 50% dell'orario è consentito svolgere un'altra attività lavorativa, subordinata o autonoma anche mediante l'iscrizione ad Albi professionali, con le sole eccezioni della presenza di un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta e dell'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato con altre Amministrazioni Pubbliche.

2. In tutti gli altri casi (rapporto di lavoro a tempo pieno o con rapporto di lavoro a tempo parziale superiore al 50%) è ribadito il divieto di svolgimento di qualsiasi attività di lavoro subordinato o autonomo, tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione e questa sia stata concessa dall'Azienda.

3. Tutti i dipendenti a tempo parziale che intendono svolgere, anche in maniera occasionale, altre attività lavorative, ne devono richiedere preventiva autorizzazione all'Azienda.

4. I dipendenti che intendono svolgere attività di lavoro subordinato od autonomo incompatibile con la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno possono richiederne la trasformazione a tempo parziale al 50% indicando contestualmente l'attività in questione. A trasformazione avvenuta si dovrà comunicare all'Azienda, entro 15 giorni, l'eventuale inizio dell'attività lavorativa e le successive variazioni.

ART. 18 – SANZIONI A SEGUITO DI ACCERTATA INCOMPATIBILITA'.

1. La violazione del divieto di svolgere altra attività per il dipendente a tempo pieno o con rapporto di lavoro part-time superiore al 50% comporta le conseguenze stabilite dalla normativa.

2. La mancata comunicazione da parte del dipendente part-time di notizie sull'attività che si accinge a svolgere o su successive variazioni di attività, comporta il licenziamento. La notifica di informazioni non veritiere, che si manifestino tali a seguito di accertamenti d'ufficio da parte dell'Azienda, comporta le conseguenze stabilite dalla normativa, con le procedure disciplinari previste dal vigente Codice di disciplina dell'Azienda.

FPCGIL CISL FPS

IL DIRETTORE GENERALE

FSI Sanità Dirl

Marco Catrue UIL FPL

ALLEGATO L

REGOLAMENTAZIONE ORARIO DI SERVIZIO DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO

1) I turni di lavoro del personale amministrativo sono, di regola, articolati su cinque giorni alla settimana, dalle ore 08,00 alle ore 14,00 di tutti i giorni feriali dal lunedì al venerdì, con due rientri pomeridiani, dalle ore 14,30 alle ore 17,30, oppure dalle ore 15,00 alle ore 18,30.
Per motivate oggettive esigenze di servizio ciascun dirigente potrà proporre alla Direzione Aziendale una diversa articolazione dell'orario di servizio del personale amministrativo.
Nessuna variazione è ammessa prima del provvedimento autorizzativo.

2) La flessibilità in entrata e/o uscita dal lavoro è fissata in quindici minuti prima dell'ora stabilita di inizio del servizio ed in quindici minuti dopo l'ora prevista per la fine del servizio stesso (7,45-8,15/13,45-14,15), con il riconoscimento di un massimo di sei ore lavorative al mattino e di tre ore per i rientri pomeridiani.

3) Il trattenimento in servizio oltre il normale orario di lavoro, darà luogo a credito orario solo se autorizzato preventivamente dal Responsabile di Servizio stesso, per oggettive e motivate esigenze organizzative e/o funzionali.
Il credito orario così maturato, darà luogo a giorni/ore di recupero.

4) La pausa per il pranzo, non inferiore a 30 minuti, dovrà essere effettuata nell'intervallo di tempo che va dalle ore 14,00 alle 15,00 e dovrà risultare fatta al di fuori dell'orario di servizio in base ad apposite timbrature (uscita/entrata).

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Umberto Pezzoni)

Giuliano Bolzani

FP CGIL

CISL FPS

FSI Sanità Marco Cotrone UIL FPL

REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE

A norma dell'art. 20 del CCNL del 7 aprile 1999, l'Azienda Ospedaliera di Perugia, sulla base del proprio ordinamento, delle leggi regionali di organizzazione e del regolamento interno dei servizi e dall'atto aziendale previsto dal D.Lgs 502/95 e successive modifiche ed integrazioni, individua posizioni organizzative che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità.

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Pe...)

L'Azienda ospedaliera definisce preventivamente la graduatoria delle funzioni, sulla base dei seguenti criteri di pesatura e attribuendo agli stessi il punteggio massimo di seguito specificato.

Per ciascuna posizione organizzativa, all'atto della sua attivazione vengono preventivamente definiti:

- I requisiti di studio e professionali specifici eventualmente necessari per l'accesso alla posizione in esame;
- I contenuti professionali specifici e le attività che sono peculiari della posizione in esame;
- Il peso della posizione, con riferimento ai criteri sottoelencati:

1. Complessità delle competenze attribuite
2. Grado di responsabilità
3. Autonomia funzionale
4. Risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite
5. Importanza strategica delle posizioni
6. Coordinamento e vigilanza
7. Specializzazione

L'attribuzione dei pesi specifici, sulla base dei criteri sopra esposti, viene definita come appresso:

1. Complessità delle competenze attribuite – Massimo punti 10
   - Elevata – punti 10
   - Media - punti 6
   - Minima – punti 3

2. Grado di responsabilità – Massimo punti 10
   - Elevata - punti 10
   - Media .- punti 6
   - Minima -punti 3

3. Autonomia funzionale – Massimo punti 10
   - Elevata – punti 10
   - Media - punti 6
   - Minima – punti 3

FP CGIL

RSU FPL

UIL F.P.L.

FSI Sanità Pubblica Marco Ctorre UIL FPL

4. Risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite: Massimo punti 20
- Risorse particolarmente consistenti – punti 20
- Gestione normale – punti 6

5. Importanza strategica delle funzioni: Massimo punti 10
- Elevata - punti 10
- Media - punti 6
- Minima - punti 3

6. Coordinamento e vigilanza: Massimo punti 10
- Elevata – punti 10
- Media - punti 6
- Minima punti 3

7. Specializzazione (grado di competenza): Massimo punti 10
- Elevata – punti 10
- Media - punti 6
- Minima - punti 3

TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE ALLA POSIZIONE – PUNTI 80.

Individuato il numero degli incarichi di posizione da attribuire bisogna tenere conto del valore economico minimo (Euro 3.099,00) previsto dal CCNL 1998-2001.

La differenza tra il valore economico minimo e quello massimo della posizione è data dal rapporto tra le risorse economiche residuali disponibili per la remunerazione delle posizioni organizzative e la somma dei pesi attribuiti a tutte le posizioni istituite, moltiplicando per il peso di ciascuna posizione organizzativa.

Per il conferimento degli incarichi di ciascuna posizione organizzativa, l'Azienda emette bando interno, specificando per ciascuna posizione organizzativa:

a) i contenuti professionali specifici e le attività che sono peculiari della posizione in esame,
b) il peso attribuito alla posizione e il suo valore economico annuo;
c) i requisiti professionali specifici eventualmente necessari per l'accesso;
d) le categorie di personale cui la selezione è riferita;
e) i termini per la presentazione delle domande,
f) ulteriori requisiti eventualmente concordati.

Il personale interessato presenta domanda nei termini e con le modalità specificati dal bando.

Le domande vengono esaminate da una commissione formata dal Direttore Amministrativo o Sanitario dell'Azienda Ospedaliera con funzioni di Presidente, dal Responsabile del Servizio/Unità Operativa/Staff o Struttura complessa e da un operatore di uguale o superiore profilo funzionale della categoria messa a concorso, scelto preferibilmente tra il personale dell'Azienda Ospedaliera di Perugia.

La commissione esamina tutte le domande presentate, tenendo a riferimento per la valutazione la coerenza tra i contenuti professionali richiesti dalla posizione e quanto contenuto nel curriculum professionale dei candidati, nonché degli esiti della valutazione permanente ove istituita.

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Pellegrini)

FP CGIL CISL FPS

FSI Santi Prel Marco Ctrue UIL FPL

La commissione procede alla individuazione del candidato, motivandone la scelta con esplicito riferimento ai criteri sopraindicati e proponendo alla direzione aziendale il provvedimento di nomina (dal quale decorreranno tutti i conseguenti effetti).

Non si dà luogo a graduatoria.

L'atto di nomina viene adottato dal Direttore Generale e specifica:
a) I contenuti professionali specifici e le attività attribuite alla posizione in esame,
b) Il peso attribuito alla posizione e il suo valore economico annuo;
c) Il periodo di riferimento e la conseguente scadenza.

Il dipendente, al quale è stato conferito incarico svolge le relative funzioni con assunzione diretta di responsabilità in ordine alla realizzazione dei programmi, degli obiettivi e dei progetti.

IL DIRETTORE GENERALE (Dr. Umberto Pedrini)

Lo stesso è tenuto, annualmente, a presentare una dettagliata relazione sull'attività svolta nell'anno precedente con la specificazione dei risultati conseguiti, delle risorse utilizzate, dei rapporti con l'utenza, della collaborazione fornita ad altra Unità Operativa, della razionalizzazione delle procedure avviate.

Tale relazione viene validata dal dirigente responsabile della Struttura complessa e va inviata al Direttore Generale.

Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti incarichi di funzione è soggetto a specifica valutazione annuale da parte del Servizio di controllo interno istituito dall'Azienda Ospedaliera.

A tal fine l'Azienda determina(d'intesa con la Delegazione di parte sindacale), in via preventiva i criteri che informano i predetti sistemi di valutazione, da gestire attraverso i servizi di controllo interno, che dovranno tenere conto:

- Della reale situazione di partenza;
- Dell'insieme degli strumenti a disposizione;
- Del complesso delle attività svolte,
- Dei meccanismi di rilevazione rendicontazione e consuntivazione dei dati quali/quantitativi associati, derivanti dalle attività di gestione;
- Della individuazione di obiettivi specifici e delle dotazioni necessarie per perseguirli;
- Di un sistema di rilevazione periodico per il monitoraggio, costituito da indicatori quali/quantitativi inerenti le attività;
- Di un sistema di verifica delle procedure interne di tipo organizzativo

.

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

L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dipendenti interessati. Di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

Giuliano Bisceni

FPCGIL CISL FPS

UIL F.P.L.

FSI Sanità Pomil Marco Catone UIL FPL

La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità di funzione da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito ai sensi dell'art. 35 ed ove spettante quello dell'art. 36, comma 3 del CCNL.

Per quanto non specificamente normato nel presente regolamento si applicano le disposizioni del CCNL 7.4.1999 ed in particolare gli artt. 20 – 21 –36.

IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Umberto Pellegrini

FP CGIL

CISL FPS

ALLEGATO N

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE – AREA DEL COMPARTO

Parte normativa - quadriennio 2002-2005 - Parte economica – biennio 2002-2003

L'anno 2006, il giorno 8 del mese di maggio , alle ore 12.00, presso la sede della Direzione Generale dell'Azienda Ospedaliera di Perugia, ha avuto luogo l'incontro per la firma dell'allegato CCIA relativo al quadriennio di parte normativa 2002-2005 ed al I biennio economico 2002-2003,

LE PARTI:

Dott.Umberto Pediconi , in qualità di legale rappresentante dell'Azienda Ospedaliera di Perugia

E

Sig. SERGIO MASTIOLI CGIL FP

Sig. ALBERTO PALAZZETTI CISL FPS

Sig. COTONE MARCO UIL FPL

Sig. ANNALISA SIMONCINI FSI

Sig. Giuliano Bettelli in qualità di Presidente della R.S.U.

VISTA l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale sottoscritta in data 29 marzo 2006 ;

RILEVATO che il Collegio Sindacale dell'Azienda Ospedaliera di Perugia, in sede di controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, non ha formulato rilievi, come da verbale n. 22 del 3 aprile 2006;

VISTO il parere vincolante di congruità della Direzione Regionale Sanità e Servizi Sociali di cui alla nota del 4 maggio 2006, prot. n. 0071354 e le osservazioni in esso contenute, relativamente all' 11 e all'art, 27 dell'ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale;

CONVENGONO:

1.

- integrare l'art. 11, comma 1, dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale con le seguenti parole: "*Tali selezioni saranno espletate, al fine di garantire l'accesso dall'esterno, nel rispetto delle disposizioni contenute nel DPR 27 marzo 2001, n. 220, avente ad oggetto " Regolamento recante la disciplina concorsuale del personale non dirigenziale del Servizio Sanitario Nazionale*".

- modificare ed integrare l'art. 27 come segue:

"" *Art.27*
Utilizzo risorse disponibili ex art. 31

1) *Attribuzione di una fascia economica a decorrere dal 01.01.2005 a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Azienda ospedaliera che, alla data del 01.05.2004, risulti aver maturato un'anzianità di servizio continuativo di almeno due anni, a tempo determinato e/o indeterminato, negli enti del Servizio Sanitario Nazionale.*

2) *Attribuzione di una fascia economica a decorrere dal 01.01.2004 e di un'ulteriore fascia economica a decorrere dal 01.01.2005 al personale del ruolo tecnico O.S.S., transitato da B4 a Bs 1, che alla data del 30.04.2004 percepiva un assegno ad personam.*

3) *Attribuzione di una fascia economica, a decorrere dal 01.01.2006, a tutto il personale in servizio presso questa Azienda, che al 31.12.2005 risulti avere un'anzianità di servizio continuativo, a tempo determinato e/ a tempo indeterminato, di almeno quattro anni negli enti del Servizio Sanitario Nazionale.*
Per l'applicazione del punto 3 si utilizzeranno anche le Risorse Regionali pari ad Euro 974.879,95 (1,9% del Monte Salari anno 2001, così come espressamente previsto nella preintesa tra la Regione dell'Umbria e le OO.SS. di categoria, sottoscritta il 10 novembre 2005). "

Per l'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA:

Dott.Umberto Pediconi (Direttore Generale)

Per le ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

FSI

Per la R.S.U. :

Giuliano Bettelli (Presidente)

Data: 04/05/06

Dr. Umberto Pediconi
Direttore Generale
Azienda Ospedaliera di Perugia

Regione Umbria
Giunta Regionale

Oggetto: Parere vincolante di congruità su Contratto Collettivo Integrativo Aziendale.

AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA
04 MAG. 2006
ARRIVO

AZIENDA OSPEDALIERA
PERUGIA
- 4 MAG. 2006
N. 7604

Prot. N [redacted]

GIUNTA REGIONALE
Direzione Regionale
Sanità e Servizi Sociali
Direttore
Dott. Domenico De Salvo
REGIONE UMBRIA
Via Mario Angeloni n. 61
06124 PERUGIA
TEL. 075 504 5257
FAX 075 504 5598
dirsanita@regione.umbria.it

Il punto 3.3.2. delle Linee di indirizzo vincolanti per ASL e AO in materia di razionalizzazione e potenziamento del SSR, approvate con DGR n. 298 del 22.2.2006, prevede l'espressione di un parere vincolante di congruità da parte della Direzione Regionale Sanità e Servizi Sociali sui contratti integrativi sottoscritti dalle Aziende sanitarie regionali.

Con nota Prot. N. 5870 del 4.4.2006 l'Azienda Ospedaliera di Perugia ha trasmesso, ai fini dell'acquisizione di tale parere, il Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto con le OO.SS. in data 29 marzo 2006.

Con successiva nota Prot. N. 7346 del 2 maggio 2006 la stessa Azienda trasmette il documento *"Il modello organizzativo dei dipartimenti sanitari dell'Azienda Ospedaliera di Perugia"* elaborato sulla base delle Linee di indirizzo vincolanti per le ASL e Aziende Ospedaliere approvate con la citata DGR 22.2.2006, n. 298.

Dopo attenta disamina dei suesposti documenti, si ritiene di dover formulare le seguenti osservazioni sul Contratto Integrativo Aziendale:

- Articolo 11 - Parte Normativa "Criteri e procedure per i passaggi tra categorie"

In tale articolo viene previsto che i passaggi dei dipendenti da una categoria all'altra immediatamente superiore, previsti dall'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999, avvengono previo superamento di una selezione interna...omissis...

Non risulta essere precisato che le selezioni di che trattasi vengono espletate, ai fini di garantire l'accesso dall'esterno, nel rispetto delle disposizioni contenute nel DPR 27 marzo 2001, n. 220 avente per oggetto: "Regolamento recante disciplina concorsuale del personale non dirigenziale del Servizio sanitario nazionale".

EVADERE
DATA SCADENZA
DATA
DATA RICEVUTA
DATA
DATA
DATA
DATA
www.regione.umbria.it

Regione Umbria
Giunta Regionale

➢ Articolo 27 – Parte Economica "Utilizzo risorse ex art. 31"

Al punto 1) della lettera A) viene prevista l'attribuzione di una fascia economica a **decorrere dal 1.5.2004**...omissis...

Tale previsione non risulta in linea con il dettato recato dall'articolo 35, comma 4, del CCNL 7 aprile 1999, il quale stabilisce che:
" I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori..."

Cordiali saluti

Dr. Domenico De Salvo

Gcr

Data: 04/05/06

Dr. Umberto Pediconi
Direttore Generale
Azienda Ospedaliera di Perugia

Regione Umbria
Giunta Regionale

Oggetto: Parere vincolante di congruità su Contratto Collettivo Integrativo Aziendale.

Prot. N

Regione Umbria – Giunta Regionale
Prot. Uscita del 05/05/2006
nr. 0072829
Classifica: [illegible]

GIUNTA REGIONALE

Direzione Regionale
Sanità e Servizi Sociali

Direttore
Dott. Domenico De Salvo

REGIONE UMBRIA
Via Mario Angeloni n. 61
06124 PERUGIA

TEL. 075 504 5287
FAX 075 504 5569
dirsanita@regione.umbria.it

Si fa seguito a quanto comunicato con nota Prot. n. 0071364 del 4.5.2006, pari oggetto, per precisare che, per un problema di carattere informatico verificatosi in fase di stampa, nella citata nota non è stato riportato il seguente periodo finale:

"Con l'accoglimento delle suddette osservazioni si ritiene che si realizzino le condizioni per l'espressione del positivo parere di congruità previsto dalla DGR n. 298 del 22.2.2006"

Cordiali saluti

Dr. Domenico De Salvo

Gcr

www.regione.umbria.it

UIL F.P.L.

ALLEGATO Q

Perugia, 8 Maggio 2006

La R.S.U. e le scriventi OO.SS. :

UIL-FPL
CGIL
CISL
FSI

Ribadiscono, unanimemente, quanto già affermato con la nota allegata al verbale della preintesa del 29/03/06, affermando l'inesistenza di un livello di negoziazione-controllo regionale sul contratto integrativo aziendale.

Solo il senso di responsabilità e la necessità di dare tempestiva applicazione al contratto integrativo aziendale, motiva la modifica dell'accordo nel senso proposto dalla D.G. , considerato che non muta, di fatto, il contenuto dello stesso.

UIL FPL _____
CGIL _____
CISL _____
FSI _____
RSU _____

VIENI ANCHE TU!

Partecipa al voto con noi!!

per l'Azienda Ospedaliera di Perugia

ELEZIONI R.S.U. - 15-18 Novembre 2004

Care colleghe, cari colleghi

nei giorni 15, 16, 17 e 18 Novembre saremo chiamati al voto per rieleggere le Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU). Si tratta di un appuntamento di fondamentale importanza quale momento di partecipazione attiva e democratica alla costituzione di un organismo in grado di interfacciare in maniera attiva e propositiva la Direzione Aziendale in merito a scelte, strategie, progetti di sviluppo presenti e futuri.

Ci prepariamo ad affrontare questa competizione partendo dai risultati positivi, e pertanto estremamente impegnativi, dei precedenti confronti elettorali. Negli altri due mandati, la RSU della nostra azienda ha avuto un importante ruolo propositivo soprattutto grazie all'apporto ed alla serietà degli eletti nelle nostre liste. Il loro impegno ha permesso la definizione di piattaforme di contratti integrativi aziendali, poi condivise e sottoscritte anche dalle altre componenti e soprattutto largamente partecipate.

Presentiamo il nostro programma elettorale frutto del lavoro svolto dai Coordinamenti Professionali, preceduto da una breve, ma necessaria, valutazione sull'operato della RSU uscente.

La precedente contrattazione integrativa ha rappresentato un importante successo dell'azione sindacale e della nostra sigla in particolare. Attraverso la realizzazione di un Contratto Integrativo Aziendale unico nella nostra regione e citato a modello a livello nazionale, siamo riusciti a dare piena applicazione agli istituti contrattuali del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1998/2001, sia dal punto di vista normo-giuridico che economico, ottenendo:

- due passaggi orizzontali per tutto il personale del comparto;
- passaggi verticali per tutto il personale tecnico ed amministrativo;
- l'adozione di un modello organizzativo aziendale che ha favorito la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità, non solo nell'ottica di gestione di risorse, ma anche di gestione di processi;
- l'attribuzione dell'indennità di coordinamento parte fissa e variabile per il coordinamento di unità operative semplici;
- i passaggi verticali con inquadramento in categoria DS per il coordinamento di unità operative complesse.

Rileviamo con piacere che il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, riaffermando gli istituti contrattuali presenti nel precedente, garantisce alla prossima Contrattazione Integrativa Aziendale, una linea di continuità per quanto riguarda le possibilità di crescita e di sviluppo professionale.

I punti cardine del nostro programma elettorale di seguito illustrati, sono stati sviluppati in sovrapposizione alle tematiche che saranno oggetto della piattaforma per la definizione della Contrattazione Integrativa Aziendale 2002/2005.

REALIZZAZIONE DEL POLO UNICO E NUOVO ASSETTO ORGANIZZATIVO

La RSU eletta avrà, nel mandato istituzionale 2004-2007, la responsabilità di essere parte attiva nella realizzazione del Polo Unico Ospedaliero "Silvestrini" non solo come agente negoziale, ma anche come soggetto propositivo in fase progettuale e di sviluppo.

La nostra organizzazione ritiene che la realizzazione di questo importante obiettivo non possa essere ridotta ad un semplice trasferimento e riallocazione di attività, ma che debba rappresentare un'opportunità unica ed irrinunciabile per poter definire un nuovo modello organizzativo aziendale centrato sull'E.B.M, il "governo clinico" e la qualità totale, pun-

tando sulla qualità, sull'appropriatezza e sull'economicità delle prestazioni e valorizzando il ruolo progettuale e gestionale delle professioni sanitarie. Arrivare alla realizzazione del Polo Unico definendo un nuovo modello organizzativo aziendale, significa uscire dalla situazione di stallo esistente, per dare nuovo impulso al necessario cambiamento che l'Azienda dovrà sostenere per adempiere al suo mandato istituzionale quale Azienda di eccellenza.

Seguire il percorso da noi auspicato per la realizzazione del polo unico, consentirà un miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dei servizi, tale da permettere da un lato il miglioramento della risposta assistenziale al cittadino e dall'altro, di liberare risorse da destinare alla contrattazione integrativa. Questa rappresenterà la nuova frontiera negoziale, che dovrà vedere impegnati insieme il sindacato e la RSU ad individuare e codificare nei contratti, strumenti operativi di tipo paritetico. Questi strumenti di partecipazione permetteranno ai soggetti sindacali, superando l'attuale fase di semplice informazione, di assumere un ruolo di protagonisti, contribuendo con proposte proprie alla definizione dei processi decisionali.

DOTAZIONE ORGANICA

La definizione chiara e puntuale della situazione che si verrà a determinare alla realizzazione del Polo Unico, è condizione necessaria per poter definire le dotazioni organiche e gestire in maniera appropriata i disagi imputabili a carenze di personale e all'eccessivo turnover del personale a tempo determinato, che in questo delicato momento di transizione rischiano di riflettersi in modo pesante sulle condizioni di vita lavorativa e sulla qualità delle prestazioni. Diventa pertanto cruciale:

- stabilizzare l'organico, attraverso l'assunzione di personale a tempo indeterminato, a copertura dei posti vacanti;
- regolarizzare le "posizioni anomale" delle figure che possiedono un inquadramento diverso rispetto alla mansione svolta;
- ridefinire l'organigramma dell'area sanitaria tecnica ed amministrativa, individuando ulteriori livelli di responsabilità che consentano, da una parte di promuovere percorsi di carriera (orizzontali o verticali) e dall'altra, motivare, incentivare e responsabilizzare il lavoratore; nonché verificare, relativamente alle posizioni organizzative, numero, copertura e pesatura.

FORMAZIONE

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2002/2005 definisce in maniera puntuale quali sono gli obblighi delle Aziende e dei dipendenti in merito alla formazione. Avere reso esigibile la quota di crediti imposta dalla formazione ECM, da parte del lavoratore nei confronti della propria Azienda è certamente un successo dell'azione sindacale, in linea con quanto da noi da tempo richiesto e sostenuto. Se molto è stato fatto, molto resta ancora da fare nella nostra Azienda perchè quanto stabilito nel contratto trovi piena applicazione. Occorre definire sulla base dei bisogni e di concerto con l'Azienda, Piani Formativi in grado di dare risposte sia rispetto agli obblighi dell'ECM, sia rispetto alla formazione continua per tutto il restante personale. Parallelamente riaffermiamo il nostro impegno a proporre eventi formativi integrativi a quelli promossi dalle aziende, cercando di ampliarne la proposta con percorsi formativi di elevata qualità.

CONSULENZE

Il frequente ed immotivato ricorso a consulenze esterne, spesso mascherate in forma di contratti di collaborazione professionale, produce costi elevati senza creare valore aggiunto e provoca l'inibizione del patrimonio professionale, relazionale e culturale proprio dell'azienda.

Il ricorso a consulenze esterne non deve e non può essere uno strumento di ordinaria gestione, ma una possibilità a cui ricorrere solo nel caso in cui non si riscontrino risorse professionali interne adeguate alle esigenze.

A tale riguardo questa Organizzazione chiederà il massimo utilizzo di risorse proprie e di effettuare una verifica sul numero, il costo, la tipologia dei contratti di consulenza e sull'effettivo bisogno di stipularli con particolare riferimento ai risultati ottenuti.

ESTERNALIZZAZIONE

Per migliorare la nostra Azienda occorre assicurare la funzionalità dei servizi, ed in particolare di quelli già da tempo "esternalizzati" (cup, magazzino farmacia, servizio economale,..). Va effettuata un'analisi costi-benefici degli stessi verificando la qualità delle prestazioni erogate dalle Ditte esterne appaltanti il servizio, così da assicurare livelli occupazionali,professionalità e funzionalità dei servizi.

MOBBING

La nostra organizzazione è stata la prima ad occuparsi di mobbing, a parlarne, a fare convegni su questa problematica e a cercare di sensibilizzare i dipendenti. Oggi la questione del "mobbing" è diventato patrimonio comune tanto da essere l'oggetto di uno specifico articolo del nuovo contratto nazionale. E' una vittoria, ma che come tutte le nostre vittorie non è un punto di arrivo ma l'inizio di un percorso che ci vedrà impegnati nelle commissioni paritetiche che costituiremo con il prossimo contratto integrativo aziendale.

PARI OPPORTUNITA'

Ci proponiamo di progettare "Azioni Positive" in un contesto di pari opportunità, ovvero di valorizzazione delle differenze di genere, per realizzare quel passaggio, ancora oggi incompiuto ed ineludibile, dalla parità formale all'uguaglianza sostanziale tra i sessi. Dobbiamo favorire l'istituzione dei comitati per le pari opportunità tra uomini e donne sul lavoro e soprattutto dobbiamo rendere operativi quelli che già esistono, al fine di costruire un vero e proprio "bilancio di parità" nel quale inserire tutti i dati che misurano, in cifre, la distanza tra uomini e donne. Questo deve diventare uno strumento in grado di mettere a punto politiche di pari opportunità (azioni positive), individuando correttivi per le differenze riscontrate.

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA

La legge 626/94 non è ancora patrimonio comune o quantomeno non è ancora del tutto chiara la sua importanza. Rinnoveremo il nostro impegno affinché, anche attraverso la necessaria formazione, si radichi profondamente la cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro rafforzando il ruolo dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

PER QUANTO RIGUARDA GLI ISTITUTI CONTRATTUALI DI CARATTERE ECONOMICO E' NECESSARIO:

- ✔ Attribuzione di una fascia economica per tutte le categorie;
- ✔ Aumentare il valore economico della produttività collettiva;
- ✔ Passaggio dalla categoria B livello economico Bs, alla categoria C per gli operatori tecnici (ex 5° livello) che nella precedente contrattazione integrativa non avevano avuto la progressione verticale;
- ✔ Verifica delle Posizioni Organizzative e dei Coordinamenti di Struttura Semplice e Complessa in adeguamento alla nuova organizzazione aziendale;
- ✔ Inquadramento nel livello economico Ds, per il personale della categoria D che all'entrata in vigore del CCNL 2002/2005 svolgeva effettive funzioni di coordinamento.
- ✔ Aumento dell'indennità di coordinamento – parte variabile;
- ✔ Ridefinizione dell'Istituto di Pronta Disponibilità, in quanto i trasferimenti al Silvestrini hanno di fatto destrutturato la precedente organizzazione dipartimentale;
- ✔ Costituzione di Comitati Paritetici su: Polo Unico, Mobbing e Pari Opportunità.
- ✔ Regolarizzare le "posizioni anomale" delle figure che possiedono un'inquadramento diverso dalla mansione svolta.
- ✔ Definizione di un accordo sulla libera professione.

UIL F.P.L.
ENTI LOCALI - SANITÀ - TERZO SETTORE
SEGRETERIA REGIONALE

06124 Perugia
via R. D'Andreotto, 5
Tel. 075.5730115
Fax 075.5726788
www.uilfpl.it/umbria
umbria@uilfpl.it

Cara lavoratrice, Caro lavoratore

desideriamo farti conoscere il nostro programma, siamo convinti che è necessario rafforzare, oggi più di ieri, il mondo dei lavoratori dipendenti. Rafforzare il ruolo dei lavoratori dipendenti, è condizione indispensabile per mantenere e migliorare la qualità della vita nel posto di lavoro e per avere un reddito che non sia soltanto in grado di tutelare il potere di acquisto, ma che progressivamente permetta di raggiungere le condizioni dei lavoratori meglio retribuiti in Europa.

Per la UIL FPL, il REDDITO e LA QUALITA' DELLA VITA NEL POSTO DI LAVORO, rappresentano due aspetti inseparabili ed irrinunciabili dell'azione sindacale e, la Contrattazione Integrativa è l'unico elemento che fa la differenza, rispetto a realtà analoghe di altre Regioni.

Il problema del salario è prima di tutto un problema italiano e per questo abbiamo fatto 2 ore di sciopero il 22 ottobre ed altre 3 ore sono state programmate per i mesi di novembre e di dicembre 2004.

Per i dipendenti delle Autonomie Locali e delle Aziende Sanitarie dell'Umbria c'è anche un'ulteriore difficoltà, legata ai limiti della realtà regionale. È abbastanza noto, anche se taluni cercano di affievolire o di negare il problema, che i lavoratori della P.A. in Umbria sono tra i meno pagati d'Italia.

C'è stato un dibattito, su questo argomento, riportato dal Giornale dell'Umbria che riprendeva uno studio del Corriere della Sera-Od&M, dove si evidenzia che gli impiegati e gli operai (privati e pubblici) hanno un reddito inferiore alla media, mentre i dirigenti lo hanno più alto della media presa a riferimento.

Uno studio più specifico dell'Assr (agenzia per i servizi sanitari regionali) ha evidenziato un dislivello notevole nelle retribuzioni dei dipendenti delle Aziende sanitarie umbre, rispetto ai colleghi di altre regioni con una differenza di € 4.200 annui in meno rispetto alla media italiana.

Questa differenza è ingiustificabile soprattutto se confrontata con la produttività e la redditività che gli stessi lavoratori umbri garantiscono. Inoltre, negli ultimi anni, la qualità della vita nel posto di lavoro è drasticamente diminuita, in quanto i carichi di lavoro sono aumentati, a fronte della riduzione delle dotazioni organiche e dell'ampliamento dei servizi offerti all'utenza. C'è da rilevare infine che sono aumentate le forme di pressione nei confronti dei lavoratori, il MOBBING che fino a qualche anno fa era considerato un fenomeno marginale oggi non lo è più. Bisogna ricostruire un corretto rapporto di lavoro, in grado di garantire il ruolo e la dignità del dipendente e la giusta produttività degli enti.

Cari lavoratori, l'esperienza ci ha insegnato che è molto difficile tenere il contatto diretto con i dipendenti, anche quando lo scambio di idee, di pareri, di opinioni è voluto veramente. Abbiamo tentato varie soluzioni, ma senza raggiungere i risultati attesi, soprattutto perché le Aziende e gli Enti sono grandi ed i lavoratori sono dislocati su un ampio territorio. Per cercare di ovviare al problema abbiamo attivato un sito web che ci consentirà di interloquire, di creare e mantenere un rapporto costante e stabile nel tempo tra i lavoratori ed i responsabili dell'organizzazione. A tal fine ti invitiamo a visitare il sito www.uilfpl.it/umbria e comunicarci le tue considerazioni attraverso l'apposito forum e sondaggio.

In attesa di incontrarci personalmente, ti invitiamo a sostenere la nostra lista ed a farla votare anche dai tuoi colleghi. Votare UIL FPL significa votare per l'Umbria che vuole partecipazione, democrazia e che ama la libertà, la pace e la fratellanza tra i popoli, che pratica la tolleranza ed il rispetto delle idee altrui, il pluralismo ed il riformismo politico.

Il Segretario Provinciale
MARCO COTONE

Il Segretario Regionale
CLAUDIO BENDINI

...il sindacato in movimento!

UIL F.P.L.
ENTI LOCALI - SANITÀ - TERZO SETTORE
SEGRETERIA REGIONALE

06124 PERUGIA
via R. D'Andreotto, 5
Tel. 075/5730115
Fax 075/5726788
www.uilfpl.it/umbria
umbria@uilfpl.it

Firmata l'intesa generale con la Regione ad ottobre il via a tutti i Contratti Integrativi

Cara lavoratrice, Caro lavoratore

Il 29 luglio 2005, CGIL CISL e UIL hanno firmato un protocollo d'intesa con la Regione che prevede:

1. una sede permanente regionale di confronto fra parte pubblica e confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL allo scopo di discutere i contenuti e le misure da sottoporre alla Giunta Regionale per la definizione di indirizzi uniformi finalizzati alla riorganizzazione e riqualificazione del S.S.R.;
2. l'invito alle Direzioni Aziendali, a considerare sospesi i provvedimenti adottati in materia di personale e ad aprire un confronto con le OO.SS. in quanto la riorganizzazione e la riqualificazione del S.S.R. non può essere perseguita procedendo a licenziamenti di personale e/o a risoluzioni anticipate dei rapporti di lavoro a tempo determinato;
3. di dare rapida applicazione alle leggi regionali di recente pubblicazione in materia di dotazioni organiche e di reclutamento del personale nelle Aziende Sanitarie Regionali e la costituzione, in via sperimentale di una società per la gestione integrata di funzioni tecnico amministrative in materia di sanità pubblica, previo specifico confronto da attivare con le OO.SS. per la discussione delle procedure attuative e dello specifico regolamento;
4. la riduzione del fenomeno del precariato procedendo all'immissione in ruolo di alcune figure professionali per le quali ci sia stato un consolidamento nel tempo della spesa;
5. la concreta applicazione del CCNL relativamente ai fondi aggiuntivi regionali, dando il via di fatto ai Contratti Integrativi entro il mese di ottobre 2005, attraverso un accordo con la categoria della sanità per definire i dettagli attuativi da concretizzarsi entro settembre 2005

   L'accordo sottoscritto prevede per la parte economica:

   1. **l'incremento dei fondi dell'1,32% del monte salari ed è vincolato al conseguimento degli obiettivi indicati dalla trattativa regionale;**
   2. **un ulteriore 1,9% del monte salari, a valere dall'anno 2006 è attribuito al fondo previsto all'art. 31 del CCNL (sono circa 470 euro medi all'anno pro-capite).**

Siamo certi che questo accordo rappresenti il punto più alto di relazioni sindacali che abbiamo avuto con la Regione, sia per il significativo riconoscimento economico, che per il riconoscimento dell'attività che i dipendenti del S.S.R. hanno svolto, contribuendo in modo sostanziale al mantenimento della qualità dei servizi, dando un contributo decisivo al raggiungimento dei risultati ottenuti dalle Aziende relativamente all'equilibrio di bilancio. Inoltre, per la prima volta, la Regione ha riconosciuto il valore della Contrattazione Integrativa, come strumento per dare ulteriore efficienza all'intero S.S.R..
Altrettanto importante è l'opportunità di adeguare le dotazioni organiche, nel senso della stabilizzazione dei posti oggi ricoperti in maniera sostanzialmente continuativa da contratti a tempo determinato, con contratti a tempo indeterminato. L'attuazione di questo provvedimento consentirà di ridurre in modo drastico il fenomeno del precariato, garantendo altresì una maggiore continuità ai servizi coinvolti.

Attraverso questo accordo siamo convinti di aver contribuito in modo determinante al miglioramento del REDDITO e della QUALITA' DELLA VITA NEI LUOGHI DI LAVORO, raggiungendo quegli obiettivi che hanno rappresentato i punti qualificanti del nostro programma elettorale in occasione delle ultime elezioni delle R.S.U..
Aver lavorato con profitto per rispettare gli impegni assunti è per noi fonte di grande soddisfazione, soprattutto in considerazione della situazione economica generale e delle problematiche legate a tutti i servizi sanitari delle regioni italiane.
Tuttavia non consideriamo questo risultato come un punto di arrivo ma come solida base di partenza. L'essere riusciti a certificare il VALORE della CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA rappresenta per i dipendenti del S.S.R. e per il movimento sindacale dell'Umbria un salto di qualità ed un'ulteriore prova di maturità del movimento sindacale.
Questi risultati ed i valori che li hanno ispirati vanno alimentati ogni giorno soprattutto in vista di una complessa riorganizzazione dell'intero sistema sanitario.

Da settembre avremo occasione di incontrarci, sia per la presentazione delle piattaforme per i Contratti Integrativi Aziendali e della loro approvazione, sia per la conclusione del secondo biennio economico (2004-2005) del Contratto Nazionale.

LA VOSTRA PARTECIPAZIONE ATTIVA È STATA E RESTA LA SOLA GARANZIA DI TUTELA INDIVIDUALE E COLLETTIVA

Perugia, 2 agosto 2005

LA SEGRETERIA REGIONALE

PROPOSTA DI IPOTESI DI PIATTAFORMA CCIA 2002/2005
BIENNIO ECONOMICO 2002/2003

DOTAZIONE ORGANICA

Istituzione immediata di un tavolo negoziale che raggiunga un accordo entro il 28.02 sulle problematiche legate a lavoro precario, consulenze, attività libero professionali ed esternalizzazioni, con riferimento agli assetti organizzativi e alle dotazioni organiche.
Tale tavolo si riunirà di anno in anno per definire le risorse economiche e le dotazioni organiche.

ANNO 2004

1) Attribuzione di una fascia economica a decorrere dal 01.05.2004 a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato - e comunque in ruolo presso questa Azienda - alla data succitata, che abbia un'anzianità di servizio (a tempo determinato e/o a tempo indeterminato) di almeno anni 2 (due) negli Enti del Servizio Sanitario Nazionale.

2) Previsione di un progetto obiettivo una tantum riservato al personale del ruolo tecnico OSS transitato da B4 in Bs1, che alla data del 30.04.2004 percepisce un assegno ad personam. Tale progetto dovrà prevedere un valore annuo pari all'eccedenza di fascia.

ANNO 2005

1) Attribuzione di una fascia economica a decorrere dal 01.01.2005 al personale OSS di cui al precedente punto 2) anno 2004.

2) Previsione di un progetto obiettivo particolare per il personale del ruolo tecnico Cat. B liv. Bs, che al 31.12.2005 è stato inquadrato in categoria C, per un valore corrispondente ad € 1.005,50 (differenza tra Bs5 e C3). Tale progetto deve considerarsi conclusivo dell'intera operazione, iniziata nel precedente accordo integrativo e proseguita con le avvenute selezioni.

3) Previsione della creazione di un fondo per il riconoscimento economico delle reali funzioni di coordinamento (affidate con deliberazioni) al personale del ruolo tecnico che sarà costituito da € 800,00 annui pro-capite. L'erogazione avverrà sulla base di un progetto a valenza triennale (2005/2007) e sarà ripartito su base variabile (da definire in contrattazione) in virtù dell'effettivo carico di coordinamento e responsabilità gestionali.

ANNO 2006

1) Attribuzione di una fascia economica a decorrere dal 01.01.2006 a tutto il personale in servizio alla data del 31.12.2005 a tempo indeterminato - e comunque in ruolo presso questa Azienda - che abbia un'anzianità di servizio (a tempo determinato e/o a tempo indeterminato) di almeno anni 2 (due) negli Enti del Servizio Sanitario Nazionale.

2) Pieno rispetto e razionale utilizzo delle norme contrattuali sul lavoro straordinario
   - riorganizzazione della programmazione dei turni di pronta disponibilità
   - definizione per l'anno 2006 di un tetto di spesa per lo straordinario previa riduzione minima del 50% dello speso 2005
   - alla data del 30.01 di ogni anno dovrà essere definito il tetto di spesa per lo straordinario e la programmazione dei turni di pronta disponibilità per l'anno

   Le risorse rese disponibili dall'attuazione di quanto sopra dovranno essere destinate per le rivalutazioni delle indennità notturna - festiva - di pronta disponibilità e della produttività, con particolare riferimento al personale che non usufruisce delle suddette indennità.

3) Introduzione del principio della sovrapposizione delle turnazioni per il personale, dedicato all'assistenza, turnista 3x8. Tale principio garantisce l'effettuazione dei tempi di consegna e ha l'obiettivo di migliorare la continuità e la qualità dell'assistenza.

4) Applicazione dell'art. 19 comma 1 lettere a - d e comma 2 CCNL 2002/2005, per il personale dei ruoli tecnico ed amministrativo, in possesso dei requisiti previsti per la progressione verticale, che non ne ha beneficiato nel precedente contratto integrativo aziendale.

5) Istituzione di un fondo di solidarietà per il personale dispensato dal servizio per problemi di salute prima del raggiungimento dei 35 anni di servizio e senza applicazione della legge 335. Dovranno essere studiati in concerto con l'Azienda la fattibilità e lo strumento operativo adeguato.

6) Flessibilità di orario per i Coodinatori Sanitari che non svolgono il servizio con avvicendamento di turno (36 h settimanali su 5-6 gg.).

7) Produttività – La definizione dei fondi e dei progetti obiettivo deve avvenire all'inizio dell'anno (entro il 28 febbraio). Per quanto concerne l'erogazione si propone (dall'anno 2006) il superamento dell'anticipo mensile, sostituendolo con l'erogazione di un anticipo pari al 60% entro giugno e saldo del 40% con verifica entro febbraio successivo.

8) Superamento posizioni anomale = si procederà all'adeguamento delle posizioni d'inquadramento reali (attività svolta) - a costo zero - con passaggi orizzontali da profilo a profilo dello stesso ruolo e/o da ruolo a ruolo.

9) Applicazione L. 251 = non è più possibile procrastinarne la piena attuazione. Vanno assunti gli atti necessari per la copertura delle 4 figure professionali dirigenziali, con nomina entro giugno 2006.

10) L'applicazione della L. 251, con la definizione della dirigenza delle professioni, modifica l'assetto del SIOTeR. E' necessario, conseguentemente, ridefinire un modello organizzativo assistenziale entro e non oltre il 28 febbraio.

11) Riorganizzazione area centrale – va ridefinita entro e non oltre il 28 febbraio.

12) Rivalutazione pesatura posizioni organizzative e della parte variabile dei coordinamenti sanitari.

13) Fruizione nei giorni lavorativi dei 15 giorni di recupero biologico e criteri e modalità per il riconoscimento dell'assegnazione dell'indennità specifica soprariportata.

14) Definizione dei regolamenti concernenti : pari opportunità – mobbing - mobilità interna - banca ore.

ACCORDO SINDACALE PER APPLICAZIONE ART.18 e ART.19 DEL CCNL 2002-2005 AREA DEL COMPARTO.

ART.18

Le parti convengono di dare attuazione alle disposizioni di cui all'art. 18 comma 1 e comma 4, relativamente all'istituzione del profilo dell'Operatore Tecnico Specializzato Esperto nel ruolo tecnico e al passaggio in categoria C, con le specificazioni di seguito riportate:

- Il passaggio alla Categoria C , avverrà mediante selezione interna per titoli e colloquio da effettuarsi entro il 31/12/05 ;

- Alla selezione potrà accedere il personale in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti per l'accesso alla Categoria C (allegato 1 al CCNL 2002-2005) e cioè :
  - cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo di Bs unitamente, ove necessari, a specifici titoli e abilitazioni professionali.

- Il personale che avrà superato positivamente la selezione, sarà inquadrato in categoria C con contestuale soppressione del posto lasciato libero in categoria B livello economico Bs.

- Per quanto riguarda il personale addetto ai servizi di Emergenza e/o Urgenza, in attuazione a quanto concordato tra le OO.SS. CGIL, CISL e UIL e la Regione Umbria nella Preintesa sottoscritta il 10 novembre 2005, viene istituito il profilo di Operatore Tecnico Specializzato Esperto – Autista Soccorritore, categoria C.

- Il passaggio alla Categoria C, avverrà mediante selezione interna per titoli e colloquio da effettuarsi entro il 31/12/05 ;

- Alla selezione potrà accedere il personale in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti per l'accesso alla Categoria C (allegato 1 al CCNL 2002-2005) e dei requisiti stabiliti nella Preintesa del 10 novembre 2005 sopra citata , e cioè:
  - cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo di Operatore Tecnico Specializzato - Autista Ambulanze Cat. B- liv. econ. Bs
  - superamento del corso in BLS-D
  - superamento del corso SET: estricazione, caricamento e trasporto pre-ospedaliero del paziente traumatizzato

Le parti danno atto che nella dotazione organica tale professionalità è attualmente inquadrata nel profilo Operatore Tecnico Specializzato - Autista Ambulanze (Cat. B- liv. econ. Bs) . Il personale, in possesso dei suddetti requisiti, che avrà superato positivamente la selezione, sarà inquadrato nel nuovo profilo di Operatore Tecnico Specializzato Esperto - Autista Soccorritore (Categoria C), con contestuale soppressione del posto lasciato libero in categoria B- liv. econ. Bs.

Considerato che il modello organizzativo aziendale presuppone l'elevata qualificazione del personale, ne consegue che il presente accordo è dinamico e, conseguentemente, al raggiungimento dei requisiti previsti per il passaggio da Bs a C del personale che alla data del presente accordo si trova inquadrato in Bs, si procederà con le stesse procedure previste dal presente accordo.

ART.19

L'ART.19 del CCNL 2002-2005 conferma, per le aziende che non abbiano ancora provveduto a darne attuazione, i passaggi di livello o di categoria già introdotti dal CCNL 20 settembre 2001 – II^ biennio economico.
A tal fine le parti danno atto che, con il CCIA 2° biennio economico, è stata già data applicazione al comma 1 lett.a) e lettera b) del citato articolo 19, avendo provveduto:

1 – all'inquadramento nel livello economico Ds di tutto il personale con reali funzioni di coordinamento riconosciute al 31 agosto 2001;

2 – all'inquadramento nel livello economico Ds del personale con attribuzione di funzioni di coordinamento, riconosciute per l'effetto del superamento di idonee procedure selettive, su posti individuati dall'azienda a seguito di riorganizzazione aziendale. (Modello ZAD).

Con il presente accordo le parti intendono disciplinare il passaggio al livello economico Ds, del personale in Categoria D con incarico di coordinamento, conferito dopo il 31 agosto 2001 e in tale posizione alla data del 19 aprile 2004 (data di entrata in vigore del vigente CCNL 2002-2005), ai sensi dell'art.19 comma 1 lettera c).

A tale personale sarà garantito l'inquadramento nel livello economico Ds a seguito di superamento di una selezione interna per titoli e colloquio da effettuarsi entro il 31/12/05

- - - - - - - -

Il relativi bandi saranno notificati agli interessati mediante pubblicazione nel sito internet aziendale e mediante affissione negli appositi albi aziendali.

Il presente accordo verrà integralmente recepito in sede di contrattazione integrativa aziendale.

Perugia, 23.11.2005

Parte Pubblica

Parte Sindacale

FPS-CISL
UIL FPL
FPCGIL
RSU
RSU CGIL
RSU UILFPL

Grazie al vostro consenso abbiamo fatto un ottimo accordo!

Un accordo integrativo aziendale di alto profilo che è **il primo chiuso nella regione** e che, interessando l'azienda sanitaria più grande e rilevante dell'Umbria, sicuramente sarà riferimento per la contrattazione decentrata nelle altre aziende sanitarie.

Un accordo importante perché per la prima volta mette in campo, oltre che alle risorse del biennio economico 2002/2003, **risorse regionali rilevanti** che riconoscono ai lavoratori l'incremento di produttività che il Sistema Sanitario Regionale ha raggiunto in questi anni.

Un accordo che è stato raggiunto grazie alla fermezza che la U.I.L.-F.P.L., nelle sue diverse componenti, ha dimostrato nel sostenere la piattaforma di Contratto Integrativo Aziendale presentata dalla R.S.U., anche nei momenti di confronto più difficile e di scontro più duro. **Fermezza derivante dal consenso che i lavoratori ci hanno riconosciuto e dalla consapevolezza della forza delle nostre tesi.**

Un accordo di rilevante valore sia economico che normativo poiché, attraverso la definizione di appositi tavoli negoziali saranno affrontati problemi centrali quali la **definizione della dotazione organica anche attraverso la stabilizzazione del lavoro precario**, la **normalizzazione del ricorso al lavoro straordinario ed alla pronta disponibilità**, la **riorganizzazione dei processi di lavoro** e l'**abbattimento delle liste d'attesa**.

Un accordo di grande valore perché prevede fra l'altro l'**istituzione del Dipartimento delle Professioni Sanitarie** che, attraverso l'applicazione della legge 251/2000, porterà all'individuazione di profili dirigenziali per ciascuna area professionale presente in azienda. Questo produrrà la necessaria ridefinizione delle Posizioni Organizzative e dei Coordinamenti Sanitari che condurrà ad una **necessaria modifica del modello organizzativo**, in una logica di ottimizzazione delle risorse, efficientizzazione dei servizi e miglioramento della qualità delle prestazioni erogate dall'azienda.

Un accordo importante perché prevede:

- Un passaggio di fascia per tutti i dipendenti del comparto a decorrere dal 1 maggio 2004;
- Un passaggio di fascia a decorrere dal 1 gennaio 2006 per tutti i dipendenti con almeno 4 anni di servizio;
- L'impegno ad attribuire un secondo passaggio di fascia con decorrenza 1 gennaio 2006, al personale con meno di 4 anni di servizio, appena rese disponibili le risorse definite dall'accordo relativo al secondo biennio economico 2004/2005, firmato dal Consiglio dei Ministri in questi giorni e con tutta probabilità esigibile dal prossimo mese di maggio;
- 70.000 € destinati alla rivalutazione delle Posizioni Organizzative a partire dal 1 gennaio 2006;
- 40.000 € destinati alla rivalutazione della parte variabile dell'indennità di coordinamento a partire dal 1 gennaio 2006;
- Il saldo del salario legato alla produttività individuale relativo all'anno 2005 definito in circa 1.145 € medi procapite.
- La definizione di specifici progetti obiettivo legati alla realizzazione del Polo Unico Ospedaliero ed all'abbattimento delle liste d'attesa

Adeguamento delle due fasce e pagamento dei relativi arretrati con la mensilità di aprile 2006, comunque non oltre il mese di maggio 2006 (vedi tabella allegata).
Pagamento con la mensilità di giugno 2006 del saldo del salario legato alla produttività individuale relativo all'anno 2005 per l'importo sopra indicato.

La nostra organizzazione si rende disponibile in tutte le sue componenti di R.S.U. ed R.S.A., a qualunque chiarimento e confronto necessario con i lavoratori dell'azienda.

Prima Fascia	Incremento mensile dal 01/05/2004	Totale arretrato prima fascia al 31/12.2005	Seconda Fascia	Incremento mensile dal 01/01/06 (a regime)	Totale arretrato seconda fascia	Totale arretrato al 27/04/06
DS5 - DS6	83,33	1833,26		**83,33**	333.32	**2166.58**
DS4 - DS5	60,74	1336,28	DS5 - DS6	**144.07**	576.28	**1912.56**
DS3 - DS4	58,33	1283,26	DS4 - DS5	**119.07**	476.28	**1759.54**
DS2 - DS3	70,30	1546,60	DS3 - DS4	**128.63**	514.52	**2061.12**
DS1 - DS2	68,37	1504,14	DS2 - DS3	**138.67**	554.68	**2058.82**
DS - DS1	66,64	1466,08	DS1 - DS2	**135.01**	540.04	**2006.12**
D5 - D6	66,66	1466,52		**66,66**	266.64	**1733.16**
D4 - D5	53,68	1180,96	D5 - D6	**120.34**	481.36	**1662.32**
D3 - D4	55,55	1222,10	D4 - D5	**109.23**	436.92	**1659.02**
D2 - D3	52,13	1146,86	D3 - D4	**107.68**	430.72	**1577.58**
D1 - D2	52,55	1156,10	D2 - D3	**104.68**	418.72	**1574.82**
D - D1	57,62	1267,64	D1 - D2	**110.17**	440.68	**1708.32**
C4 - C5	81,07	1783,54		**81,07**	324.28	**2107.82**
C3 - C4	77,27	1699,94	C4 - C5	**158.34**	633.36	**2333.3**
C2 - C3	52,55	1156,10	C3 - C4	**129.82**	519.28	**1675.38**
C1 - C2	52,13	1146,86	C2 - C3	**104.68**	418.72	**1565.58**
C - C1	44,96	989,12	C1 - C2	**97.09**	388.36	**1377.48**
BS4 - BS5	48,64	1070,08		**48,64**	194.56	**1264.64**
BS3 - BS4	47,08	1035,76	BS4 - BS5	**95.74**	382.96	**1418.72**
BS2 - BS3	28,45	625,90	BS3 - BS4	**75.53**	302.12	**928.02**
BS1 - BS2	40,03	880,66	BS2 - BS3	**68.48**	273.92	**1154.58**
BS - BS1	36,37	800,14	BS1 - BS2	**76.40**	305.6	**1105.74**
B4 - B 5	28,94	636,68		**28,94**	115.76	**752.44**
B3 - B 4	28,35	623,70	B4 - B 5	**57.29**	229.16	**852.86**
B 2 - B 3	23,85	524,70	B3 - B 4	**52.20**	208.8	**733.5**
B 1 - B 2	37,86	832,92	B 2 - B 3	**61.71**	246.84	**1079.76**
B - B 1	36,37	800,14	B1-B2	**74.73**	298.92	**1099.06**
A 4 - A5	21,87	481,14	A5	**21,87**	87.48	**568.62**
A 3 - A 4	21,50	473,00	A4 - A5	**43.37**	173.48	**646.48**
A 2 - A 3	18,83	414,26	A3 - A4	**40.33**	161.32	**575.58**
A 1 - A 2	31,61	695,42	A2 - A3	**50.44**	201.76	**897.18**
A - A 1	33,27	731,94	A1 - A2	**64.88**	259.52	**991.46**

UIL F.P.L.

La Segreteria Aziendale

06124 Perugia
via R. D'Andreotto, 5
Tel. 075/5730115
Fax 075/5726788
www.uilfpl.org/umbria
umbria@uilfpl.org

ENTI LOCALI - SANITA' – TERZO SETTORE
SEGRETERIA AZIENDALE
Azienda Ospedaliera di Perugia

NIENTE PIU' SPAZIO AI DUBBI, L'ACCORDO C'E'!

COME DEFINITO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE SIGLATO IL 29 MARZO 2006, CON LA MENSILITA' DI MAGGIO, I LAVORATORI DEL COMPARTO EFFETTUERANNO UN DOPPIO PASSAGGIO DI FASCIA E PERCEPIRANNO LA LIQUIDAZIONE DEI RELATIVI ARRETRATI.

E' STATO INOLTRE CONVOCATO UN TAVOLO TECNICO PER DEFINIRE LE MODALITA' DI PAGAMENTO DEL SALDO INCENTIVI 2005 CHE, COME PREVISTO DALL'ACCORDO, SARA' EROGATO CON LA MENSILITA' DI GIUGNO 2006.

RACCOGLIAMO FINALMENTE I FRUTTI DI UNA STAGIONE CONTRATTUALE A LIVELLO AZIENDALE, CHE HA PORTATO ALLA DEFINIZIONE DI UN ACCORDO DI ALTO PROFILO, DIVENTATO RIFERIMENTO PER LA CONTRATTAZIONE NELLE ALTRE AZIENDE SANITARIE.

LA NOSTRA ORGANIZZAZIONE HA SEMPRE CREDUTO NELLA REALIZZABILITA' DI UN CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE, CHE CONTEMPERASSE RISULTATI ECONOMICI CON PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE E MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DEL LAVORO.

CON L'OCCASIONE VI INFORMIAMO CHE NELLA BUSTA DI MAGGIO SARANNO MESSI IN PAGAMENTO ANCHE RIPOSI COMPENSATIVI RIFERITO ALL'ANNO 2005.

La segreteria

Perugia, 9 maggio '06.

Finito di stampare nel mese di Giugno
dalla Tipolitografia Grifo - Perugia