

Comparto: Sanità	Area: Pubblica	Data:
Stampa: DPF 147 Kb	Descrizione: Accordo Decentrato Aziendale ULSS n° 6 - Vicenza	

FIRMATO L'ACCORDO AZIENDALE ALL'ULSS 6 DI VICENZA

PREMESSA

Alla fine del mese fine di giugno c.a. si è raggiunta con la Dirigenza Aziendale dell'ULSS 6 di Vicenza l'accordo per il contratto integrativo aziendale 2000/2001.

Come R.S.U. di Vicenza abbiamo iniziato la discussione per la presentazione della piattaforma da presentare all'Amministrazione ancora nel mese di ottobre 1999. Per trovare un accordo tra le varie componenti sindacali presenti all'interno della R.S.U. vi sono stati 6 mesi di discussione.

Questo è un passaggio obbligatorio in quanto l'apertura ufficiale della contrattazione avviene solo quando si presenta all'Amministrazione la "Piattaforma rivendicativa" come OO.SS.

Questo accordo non tocca tutti gli articoli soggetti a contrattazione, abbiamo scelto di trovare l'accordo su un punto e si va all'applicazione

Le parti innovative di questo accordo sono principalmente 2:

- la progressione economica orizzontale;
- le posizioni organizzative.

Per la progressione economica orizzontale, questo va detto da subito che è un accordo ponte, in quanto i sistemi di valutazione come previsti dal CCNL art. 35 verranno contrattati dal mese di settembre c.a. e andranno in applicazione l'anno prossimo. Pertanto il sistema utilizzato è nient'altro una applicazione allungata dell'art. 45 del passato contratto, in cui l'anzianità aveva un peso determinante. L'anzianità deve avere il suo peso nella carriera, ma non deve essere determinante. Dovranno aver maggior peso i corsi di formazione, l'aggiornamento professionale, associati a criteri di valutazione che dovranno avere la caratteristica di essere non soggettivi, ovvero non dovranno dare adito a nessun genere di interpretazione da parte di chi formulerà, dovranno essere condivisi da parte del personale interessato, pertanto le schede su cui formulare i giudizi saranno uniche come impostazione per tutto il personale e frutto di un accordo sindacale. L'Amministrazione ha fortemente voluto che in questo accordo fosse introdotto un sistema di valutazione differente dell'anzianità con riferimento ai reparti in cui gli ultimi 5 anni si è prestata la propria opera. Questo sistema è stato sospeso.

Come UIL Sanità, siamo scettici sul questo sistema, lavoreremo per andare ad una modifica partendo dal presupposto che ogni persona all'interno del proprio lavoro acquisisce professionalità, ogni reparto ha il proprio carico di lavoro, diventa difficile trovare i criteri per differenziare un reparto da un altro.

A questo sistema preferiamo la valutazione con dei criteri oggettivi e norme di salvaguardia per il lavoratore interessato.

Per finanziare questo sistema della progressione economica orizzontale si sono utilizzati i saldi del 10% dell'incentivazione in godimento nel 1999, questo ci permette di far passare di fascia il 50% del personale in servizio.

Dal mese di settembre si andrà all'applicazione di questo accordo e si riprenderà la contrattazione su schede di valutazione sia per i passaggi di carriera che per la incentivazione, noi riteniamo che possa essere un percorso che potrà avere successo solo nel caso in cui si riuscirà a coinvolgere tutto il personale.

**LA SEGRETERIA PROVINCIALE
UIL SANITA' VICENZA**

GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI SANITARI DELL'AZIENDA ULSS 6

PREMESSE

In considerazione delle intervenute riorganizzazioni di alcuni Servizi, le parti concordano di rettificare e di integrare l'Accordo Aziendale sottoscritto in data 8.7.1996 relativo all'art. 2 del C.C.N.L. 1.9.1995 – comparto Sanità – “Servizi Pubblici Essenziali” – contingenti minimi in caso di sciopero secondo le tabelle allegate al presente contratto.

Le parti prendono atto che ai sensi della Legge 12.6.1990, n. 146, così come modificata ed integrata dalla Legge 11.4.2000, n. 83 e dell'art. 2, II° comma, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1.9.1995, deve essere siglato l'accordo a livello aziendale relativo ai Servizi Pubblici Essenziali, il quale deve indicare in caso di sciopero:

- a) i servizi dell'ULSS che devono garantire le attività indicate all'art. 1, lettera A), B), C), D), E), F), del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- b) le professionalità e le qualifiche di personale che formano i contingenti;
- c) i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o sede di lavoro.

In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture sanitarie, vengono stabiliti i seguenti criteri da rispettare in caso di sciopero:

- 1) la durata massima del primo sciopero non potrà superare, per qualsiasi tipo di vertenza, una intera giornata (24 ore);
- 2) l'intervallo minimo fra un'azione di sciopero e l'altra di ciascuna organizzazione sindacale dovrà essere almeno di 12 giorni;
- 3) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non potranno superare le 48 ore consecutive;
- 4) eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative non dovranno compromettere le prestazioni individuate come indispensabili;
- 5) non saranno effettuate azioni di sciopero:
 - a) nei mesi di agosto
 - b) nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio
 - c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo

Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali.

Ai fini di cui sopra, le parti assumono la seguente elencazione dei Servizi Pubblici Essenziali, sulla base degli artt. 1 e 2 delle premesse del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Sanità – 1.9.1995, della Legge 12.6.1990, n. 146, così come modificata dalla Legge 12.6.1990, n. 146, nonché della deliberazione del 27.5.1993 della Commissione di Garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei Servizi Pubblici essenziali.

PROCEDURE AMMINISTRATIVE

L'Amministrazione e le OO.SS.SS. firmatarie prendono atto che la Legge 11.4.2000, n. 83 prevede che, prima della proclamazione dello sciopero, sia esperita da entrambe le parti la procedura di conciliazione e raffreddamento.

Le parti prendono atto inoltre che il contenuto del presente accordo potrà variare in seguito ad una parziale o totale riorganizzazione dei servizi, reparti e uffici che verrà messa in atto per una razionalizzazione delle risorse materiali ed umane.

Si stabiliscono qui di seguito le procedure amministrative necessarie a garantire sia l'individuazione del personale esonerato da sciopero e la possibilità di sostituzione da coloro che non aderiscono allo stesso:

- 1) le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i Servizi Pubblici Essenziali individuati con il presente accordo, sono tenute a darne comunicazione all'ULSS con preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di sciopero indetto in precedenza, le stesse devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione;
- 2) le Direzioni dei servizi predispongono e comunicano, almeno 5 giorni 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 le eventuali riduzioni con il criterio della rotazione;

- 3) la comunicazione agli interessati in servizio dell'esonero dallo sciopero viene effettuata mediante affissione degli elenchi suddetti a tutti gli orologi marcatempo attivati nel servizio. La comunicazione al personale in congedo a vario titolo che cessi in data successiva a quella prevista per la pubblicazione degli elenchi, va effettuata in forma individuale e diretta;
- 4) la richiesta di sostituzione, all'interno dei contingenti di personale esonerato dallo sciopero, va presentata entro 24 ore dalla comunicazione;
- 5) 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.

PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE

- a) Si fa rinvio al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e alla Legge 11.4.2000, n. 83 per quanto attiene agli organi, ai tempi ed alle procedure per il raffreddamento e la conciliazione dei conflitti in caso di sciopero.
- b) Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione, l'Azienda si astiene dall'adottare iniziative pregiudizievoli per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.

SANZIONI

In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12.6.1990, n. 146 e di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt. 4 e 9 della predetta legge n. 146, così come modificati ed integrati dalla Legge 11.4.2000, n. 83.

SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE DEI DIPENDENTI ULSS (D.L.vo n. 626/94)

L'Azienda continuerà a dare applicazione agli adempimenti previsti dal D. L.vo n. 626/94 in ordine alla sicurezza negli ambienti di lavoro, alle attività di medicina preventiva dei dipendenti, nonché a favorire condizioni e processi utili a migliorare la conoscenza delle leggi sull'igiene e sicurezza del lavoro affinché si sviluppi nell'Azienda stessa la cultura della prevenzione.

In particolare l'ULSS, attraverso l'Ufficio Sanitario Aziendale continuerà l'esecuzione delle seguenti attività:

- visite mediche di assunzione per accertare l'idoneità alla mansione specifica;
- visite mediche di idoneità per gli iscritti ai corsi sanitari di formazione;
- visite mediche periodiche per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti a rischio nonché degli eventuali lavoratori adibiti a lavoro notturno;
- visite mediche di riammissione in servizio, previste dopo assenze per malattia di 2 mesi ed oltre;
- visite mediche straordinarie in presenza di problemi di salute connessi al lavoro;
- profilassi vaccinale, con particolare attenzione alla vaccinazione per l'Epatite B e anti-influenzale;
- sorveglianza su malattie tubercolari, effettuata in modo sistematico in reparti a rischio.

Inoltre l'Ufficio Sanitario Aziendale collaborerà con il personale dell'Ufficio Prevenzione e Protezione in:

- attività di informazione e formazione del personale;
- valutazione dei dispositivi di protezione individuale, partecipando anche alla stesura di capitolati d'appalto e valutazioni diverse.

Attraverso l'ufficio Prevenzione e Protezione Aziendale è previsto tra l'altro il seguente programma:

- sopralluoghi per la verifica dell'applicazione delle misure di prevenzione;
- misurazione di inquinanti, quali i gas anestetici nelle sale operatorie;
- censimento dell'eventuale presenza di amianto;
- contributo all'avanzamento dell'applicazione del piano di emergenza ospedaliero e strutture territoriali;
- stesura dei piani di formazione, con particolare impegno per il corrente anno alla formazione degli incaricati all'emergenza incendio;
- applicazione della campagna regionale per la prevenzione degli incidenti stradali ai dipendenti;
- revisione del regolamento aziendale approvato con deliberazione n. 1831/1997.

TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI ESPOSTI A RADIAZIONI IONIZZANTI

L'attività di radioprotezione medica prevista dal D. L.vo 230/95 ha uno stretto collegamento con la sorveglianza sanitaria prevista dal D.L.vo 626/94, sia perché il Medico autorizzato è uno dei Medici

competenti dell'ULSS, sia perché il personale dell'area infermieristica lavora trasversalmente all'interno delle diverse attività ospedaliere.

L'Azienda continuerà tramite il medico autorizzato a controllare con visite mediche semestrali il personale classificato in categoria A e con visite annuali personale esposto in categoria B. Verranno effettuate inoltre le visite preventive necessarie a valutare l'idoneità all'esposizione a rischio dei nuovi assunti a radiazioni ionizzanti.

ATTIVITA' DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE (Art. 29)

Il Servizio Sanitario Nazionale è continuamente interessato da profonde modifiche sia istituzionali che organizzative dovute soprattutto alle riforme succedutesi nel tempo ultima delle quali con D.L.vo 229/99 e ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Gli aspetti maggiormente incidenti sulla funzionalità del sistema attengono alla capacità del personale che vi opera di rispondere con puntualità e professionalità ai cambiamenti.

Molte disposizioni ineriscono poi direttamente agli addetti, ponendo nuove regole per la gestione del loro rapporto di servizio e chiedendo ad essi, in un quadro di forte tensione ed interesse al rinnovamento, di attrezzarsi per rispondere adeguatamente agli accresciuti bisogni degli utenti.

In tale contesto il segmento di gestione attinente alla formazione e all'aggiornamento professionale del personale viene ad assumere un significato strategico.

L'esperienza sinora acquisita dimostra che le norme da sole non bastano a produrre cambiamento in quanto la loro attuazione dipende dalla costruzione di condizioni (strutturali, operative, culturali) capaci di rendere il cambiamento stesso operante, valorizzando il ruolo dinamico e attivo delle persone, cioè di quanti, a diversi livelli di responsabilità, operano nelle istituzioni e nei servizi. E' infatti a partire dalle persone, dal loro apporto collaborativo e dal continuo cambiamento e adeguamento delle loro responsabilità che le innovazioni introdotte potranno avere maggiori possibilità di successo, realizzando un salto di qualità nell'erogazione dei servizi socio-sanitari.

In tale ottica assume un ruolo di fondamentale azione strategica e di supporto al cambiamento la formazione permanente, in particolare se svolta a

- suscitare forti motivazioni negli operatori del S.S.N.;
- promuovere effettiva cultura di servizio;
- valorizzare l'apporto positivo che le persone possono dare;
- promuovere la razionalizzazione, l'integrazione e modificazioni nell'organizzazione dei servizi e delle prestazioni;
- raggiungere una più elevata efficacia e produttività del sistema dei servizi socio-sanitari, migliorando la qualità dei servizi resi e l'uso delle risorse;
- sviluppare l'umanizzazione dei servizi basata su una visione integrale dell'uomo.

Le iniziative da sviluppare devono costituire un supporto culturale e professionale per gli operatori quale presupposto indispensabile per un reale miglioramento dei servizi e delle prestazioni da erogare in relazione all'evoluzione dei bisogni di salute del cittadino e della comunità e precisamente:

- Formazione del personale di nuova assunzione. Iniziativa promossa e gestita dall'Ufficio Infermieristico Centrale che prevede la programmazione di tre edizioni nel corso di ciascun anno con la presenza media di circa 30/40 persone per edizione.
- Percorsi di formazione finalizzati all'accrescimento della professionalità, in linea con i cambiamenti organizzativi.

Tali percorsi si concluderanno con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, certificato attraverso l'attribuzione di un apposito attestato.

- Corso per coordinatori di Unità Operative – ruolo di coordinamento e standard di qualità.
- Corsi finalizzati all'obiettivo di far conseguire un più alto grado di operatività e di autonomia agli operatori in rapporto alle funzioni assegnate.

Anche per tali corsi verrà rilasciato attestato di partecipazione a fronte di una frequenza non inferiore all'80% dell'intera durata dell'iniziativa; in alcuni casi sarà prevista una prova finale orientata a verificare il raggiungimento degli obiettivi del corso.

- Corso di formazione "Primo intervento in situazioni di emergenza" sia per l'età adulta che per l'età pediatrica.

L'iniziativa verrà gestita dall'Ufficio Infermieristico Centrale.

- Corso di aggiornamento per personale infermieristico "Terapia del dolore".
- Aggiornamento obbligatorio in tema di "Privacy – Diritto di accesso e aspetti disciplinari del personale".
- Corso "Rivisitiamo la Radiologia tradizionale".
- Corso per il personale di ostetricia/ginecologia.
- Corso "la comunicazione non conflittuale in Pronto Soccorso".
- Corso di aggiornamento per ostetriche territoriali.
- Corso di orientamento in tema di riabilitazione respiratoria.
- Corso "gestione infermieristica del paziente in A.D.I."
- Corso di formazione sulla "Sicurezza Elettrica in Ambito Ospedaliero e Corretta gestione delle Apparecchiature".
- Corso di aggiornamento sulla "Sterilizzazione del materiale".

Verranno previste inoltre:

- iniziative di aggiornamento nell'ambito delle singole Unità Operative, in orario di servizio, senza rilascio di attestati ed organizzati dai singoli responsabili o dai capo sala.
- iniziative rientranti in progetti finalizzati al miglioramento continuo della qualità
- iniziative di aggiornamento sui cambiamenti di natura giuridica e/o amministrativa di carattere nazionale o regionale.
- corsi di aggiornamento orientati ad adeguare la formazione del personale in relazione alle attività di competenza.

Gli interventi si rivolgeranno, nel contesto di vari progetti e di iniziative al personale di tutte le funzioni ed aree, nessuna esclusa.

L'impegno economico previsto nel bilancio dell'Azienda per l'esercizio 2000 a favore del personale del comparto è di lire 400.000.000.=

REGOLAMENTO DISCIPLINANTE LO SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI INTERNE - artt. 15, 16 e 17

TITOLO I NORME GENERALI

ART. 1 Contenuto

1. Il presente regolamento disciplina la progressione interna di carriera dei dipendenti del comparto "Sanità" dell'Azienda U.L.S.S. n. 6 "Vicenza", ai sensi di quanto previsto dagli artt. 15, 16, 17 e dall'Allegato 2 del C.C.N.L. 1998/2001 mediante:

- a) passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore;
- b) passaggi all'interno delle categorie B e D;
- c) passaggi nell'ambito della stessa categoria tra profili diversi dello stesso livello economico.

ART. 2 Bando di selezione

1) Al bando di selezione è data la massima divulgazione mediante:

- a) affissione all'Albo dell'Azienda e di tutte le strutture aziendali;
- b) comunicazione a tutte le Unità Operative/Organizzative;
- c) comunicazione alle R.S.U. e alle OO.SS.;

2) Il termine fissato per la presentazione delle domande non può essere inferiore a trenta giorni dalla data di pubblicazione del bando all'Albo dell'Azienda.

ART. 3
Domanda di ammissione

1. Le domande di partecipazione alla selezione redatte su carta semplice secondo lo schema predisposto dall'Azienda devono essere presentate al Protocollo dell'Azienda entro le ore 12 del giorno di scadenza fissato dal bando o inviate a mezzo raccomandata, con ricevuta di ritorno, entro il medesimo termine: a tal fine fa fede il timbro a data dell'Ufficio Postale accettante.
2. Qualora il giorno di scadenza sia festivo, o un sabato, il termine è prorogato alla stessa ora del primo giorno successivo non festivo.
3. Il termine fissato per la presentazione delle domande di ammissione e dei documenti è perentorio.
4. L'Amministrazione non assume alcuna responsabilità per la mancata o inesatta ricezione delle domande dovuta a disguidi postali o comunque imputabili a fatti di terzi, caso fortuito o forza maggiore.
5. In caso di dichiarazioni false, oltre a subire gli effetti penali ed amministrativi previsti dalla vigente legislazione, il dipendente verrà escluso dalla selezione.

ART. 4
Documentazione da allegare alla domanda

1. I candidati devono allegare alla domanda:
 - a) i documenti o i titoli esplicitamente prescritti dal bando di concorso;
 - b) attestati di aggiornamento, formazione e qualificazione professionale; eventuali pubblicazioni e titoli vari, comprese relazioni finali di ricerche o di studi affidati dall'Azienda;
 - c) dichiarazione relativa alle attività svolte; tale dichiarazione dovrà essere convalidata da parte del rispettivo Responsabile dell'Unità Operativa/Organizzativa;

ART. 5
Ammissibilità ed esclusione delle domande dalla selezione

1. L'ammissione e l'esclusione sono deliberate dal Direttore Generale, previa verifica del possesso da parte dei candidati dei requisiti culturali e professionali richiesti per la partecipazione alle selezioni medesime come previste dall'Allegato 1 del C.C.N.L..
2. I candidati ammessi sono convocati con lettera raccomandata A.R. almeno 30 giorni prima l'espletamento delle prove.
3. Nella lettera di convocazione è indicata la data, l'ora ed il luogo di svolgimento della selezione.

ART. 6
Composizione delle commissioni

1. Le Commissioni esaminatrici, nominate dal Direttore Generale, sono composte da:
 - a) Presidente: Direttore Sanitario e Direttore Amministrativo dell'ULSS o loro delegati a seconda degli ambiti di competenza;
 - b) Componenti: due dipendenti a tempo indeterminato dell'ULSS o di altra Azienda della Regione del Veneto, di categoria o livello economico superiore a quello in cui il profilo professionale cui si riferisce la selezione è inserito, scelti da appositi elenchi predisposti dall'Azienda;
 - c) Segretario e un suo supplente: scelti tra i dipendenti amministrativi a tempo indeterminato dell'Azienda appartenenti alla categoria "C" o "D".
2. Le Commissioni redigono appositi verbali attestanti il regolare svolgimento delle selezioni.

ART. 7
Prove di esame e punteggi

Le selezioni interne per la copertura di posti di cat. C e D sono espletate per titoli, prova teorico-pratica e colloquio, quelle per la copertura di posti di cat. A e B per titoli e prova teorico-pratica.

La Commissione dispone, complessivamente, di 100 punti così ripartiti:

- a) 30 punti per i titoli
- b) 70 punti per le prove di esame

I punti per le prove di esame sono così ripartiti:

- punti 70 nel caso di prova unica
- punti 35 per la prova teorico-pratica
- punti 35 per il colloquio

I punti per la valutazione dei titoli sono così ripartiti:

- titoli di carriera punti 10
- titoli di studio punti 5
- curriculum formativo e professionale punti 15

Titoli di carriera:

Servizio presso ULSS o presso altre pubbliche amministrazioni nella categoria/livello economico/profilo professionale cui si riferisce la selezione o in corrispondente profilo professionale/posizione funzionale ivi confluita:

- punti 1,000 per anno (le frazioni d'anno sono valutate in ragione mensile considerando come mese intero periodi di 30 giorni e frazioni superiori a 15 giorni), in relazione alla tipologia dei posti messi a selezione interna, nei seguenti settori di attività:

§ personale infermieristico

§ personale tecnico sanitario

§ personale della riabilitazione

§ personale di vigilanza ed ispezione

§ personale dell'assistenza sociale

§ personale tecnico (ivi compreso l'operatore tecnico con riguardo ai rispettivi settori di attività/mestieri di appartenenza)

§ personale amministrativo

- punti 0,700 per anno di servizio presso ULSS o altre pubbliche amministrazioni nella categoria/ livello economico/profilo professionale immediatamente inferiore a quello cui si riferisce la selezione;

- punti 0,500 per anno di servizio presso ULSS o altre pubbliche amministrazioni nella categoria/ livello economico/profilo professionale non immediatamente inferiore a quello cui si riferisce la selezione;

Per il servizio prestato in settore di attività diverso da quello cui appartengono i posti messi a selezione interna, il punteggio di cui sopra sarà ridotto del 30%.

Il servizio prestato in categoria/livello economico/profilo professionale superiore/ a quello cui si riferisce la selezione o in corrispondenti profilo professionale/posizione funzionale ivi confluite sarà valutato con il punteggio di cui sopra maggiorato del 10%.

Titolo di studio e curriculum formativo e professionale

Il punteggio da attribuire ai titoli di studio sarà stabilito di volta in volta dalla Commissione esaminatrice in relazione al profilo professionale a selezione.

Il curriculum formativo e professionale , in attesa della nuova disciplina in materia per il comparto, sarà valutato in coerenza con i principi previsti dagli artt. 11 e 77 del D.P.R. 10-12-1997 n. 483.

In attesa del regolamento previsto dall'art. 18 del decreto legislativo 31-12-1992 n. 502, la Commissione esaminatrice nell'attribuzione dei punteggi ai titoli di studio ed ai titoli vari, dovrà tener conto di quanto stabilito a riguardo dal D.M. 30 gennaio 1982 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dalle norme di cui ai titoli I e II del D.P.R. 10-12-1997 n. 483 in quanto applicabili.

ART. 8 **Graduatoria**

Al termine della procedura di selezione, la commissione esaminatrice formula la graduatoria di merito dei candidati idonei.

E' escluso dalla graduatoria il candidato che non abbia conseguito la sufficienza, pari ad un punteggio corrispondente alla metà più uno del punteggio disponibile, in ciascuna prova di esame.

La graduatoria è pubblicata all'Albo dell'Azienda ed è a disposizione dei candidati presso il Servizio Risorse Umane e Relazioni Sindacali .

Entro venti giorni dalla data di pubblicazione i candidati possono ricorrere alla Commissione Esaminatrice nel caso ritengano sussistere errori nell'attribuzione dei punteggi.

La Commissione esaminatrice formula la graduatoria finale che sarà approvata dal Direttore Generale.

La graduatoria rimane efficace per 24 mesi dalla data del provvedimento di approvazione della stessa.

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE - art. 35

A) Le parti in ordine ai requisiti di ammissione alle selezioni per l'accesso alle fasce economiche relative all'istituto della progressione economica orizzontale previsto dall'art. 35 del C.C.N.L. concordano che, in attesa dell'avvio del "sistema di valutazione permanente" del personale dipendente, in prima applicazione e limitatamente alla selezione per il passaggio di fascia alle date dell'1.1.2000 e dell'1.1.2001, saranno ammessi tutti i dipendenti di ruolo in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la selezione, purché abbiano superato il periodo di prova.

In proposito le Parti ribadiscono la necessità che l'Azienda avvii, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Contratto Aziendale, un percorso per pervenire al sistema di valutazione permanente delle prestazioni rese e dei comportamenti del singolo dipendente in stretto collegamento con il sistema di budget, al fine di ottenere entro l'anno 2000 un valido strumento sistematico di gestione che consenta la valutazione dei dipendenti ai fini dell'attribuzione degli Istituti contrattuali, con indicatori chiari e condivisi.

Superata la fase di prima applicazione, le Parti concordano di rivedere i criteri di ammissione e di valutazione selettiva a partire dalle selezioni a valere dall'1.1.2002, privilegiando i percorsi formativi, che saranno avviati entro l'anno corrente, ed il nuovo sistema permanente di valutazione.

B) Le parti concordano quindi sui seguenti criteri validi per la valutazione selettiva al passaggio di fascia economica immediatamente superiore a quella di appartenenza alla data del 1° gennaio 2000 e del 1° gennaio 2001:

ANZIANITA' di SERVIZIO

(Punteggio massimo previsto punti 40)

- Anzianità in qualifica superiore dello stesso ruolo: + 20% del valore del punto per anno di singola fascia;
- Anzianità in qualifica immediatamente inferiore dello stesso ruolo:- 20% del valore del punto per anno di singola fascia;
- Anzianità in altra qualifica inferiore dello stesso ruolo: - 40% del valore del punto per anno di singola fascia;
- Anzianità in qualifiche in altri ruoli: 50% del valore del punto per anno di singola fascia;

Il servizio prestato nella stessa qualifica o profilo presso altri Enti pubblici verrà valutato al 50%.

Il servizio prestato nella stessa qualifica o profilo presso Case di Cura Private verrà considerato nella "formazione professionale" e verrà valutato per il 30% della sua durata.

Le frazioni di anno verranno valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni trenta o frazioni superiori a quindici giorni.

Fascia iniziale	Categoria A	Categoria B	Categoria Bs	Categoria C	Categoria D	Categoria Ds
Fascia 1	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25
Fascia 2	1,25	1,25	1,25	1,00	1,00	1,00
Fascia 3	1,00	1,00	1,00	0,80	0,80	0,80
	1,00	1,00	1,00	0,80	0,80	0,80

FORMAZIONE PROFESSIONALE

(Punteggio massimo previsto: punti 20)

Il criterio farà riferimento alla partecipazione del dipendente alle attività di formazione e di aggiornamento nel periodo antecedente all'anno cui si riferisce la selezione.

Saranno presi in considerazione i titoli di studio rilasciati da Enti Pubblici o legalmente riconosciuti e gli attestati attinenti all'attività propria del profilo professionale di riferimento e la partecipazione a corsi, convegni e congressi, nonché comandi attivati dall'Azienda per l'acquisizione di nuove metodiche presso Enti pubblici ed Aziende pubbliche o private.

Non viene valutato il titolo di studio o titolo professionale necessario quale requisito di accesso al profilo professionale.

L'attività espletata dal personale del ruolo sanitario negli ultimi cinque anni antecedenti all'anno cui si riferisce la selezione presso le sottoelencate unità operative viene valutata con punti 0,10 per anno; le frazioni di anno verranno valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori a 15 giorni:

- Anestesia e Rianimazione
- SUEM
- Pronto Soccorso
- Neurochirurgia e semi-intensiva
- Unità coronarica
- Cardiocirurgia post-operatoria (TIPO)
- Emodialisi
- Ematologia e Trapianti
- Neurologia e Stroke-Unit
- Patologia neonatale
- Gruppo operatorio

L'attività di docenza in materie attinenti al profilo professionale cui si riferisce la selezione sarà valutato in ragione della tipologia dell'Ente che ha conferito l'incarico, della durata dell'incarico stesso, dei contenuti professionali dell'insegnamento, fino ad un massimo di punti 0,50 per anno scolastico.

Le attività di Tutor relative ai corsi professionali funzionanti presso le UU.LL.SSS.SS. verranno valutate con punteggio di 0,40 per anno scolastico.

Le pubblicazioni.

- come autore vengono valutate 1 punto a pubblicazione;
- come coautore vengono valutate 0,50 punti a pubblicazione.

Le pubblicazioni devono essere edite a stampa ed il loro contenuto deve essere attinente all'area di appartenenza del dipendente stesso.

Articoli a carattere scientifico:

- come autore di articoli pubblicati su riviste a rilevanza nazionale o internazionale: punti 0,30 per ciascun articolo.

Le partecipazioni a Convegni e Congressi in qualità di relatore vengono valutate con 0,20 punti.

Le partecipazioni ad aggiornamenti, convegni e congressi attinenti al profilo professionale:

- fino a 2 giorni: punti 0,15
- da 3 a 4 giorni: punti 0,25
- da 5 a 6 giorni: punti 0,30
- per ogni ulteriore settimana di aggiornamento: punti 0,30

Qualora i predetti aggiornamenti prevedano una valutazione finale il corrispondente punteggio viene maggiorato del 25%.

TITOLI DI STUDIO:

Diploma di qualifica professionale: punti 1
Diploma di maturità: punti 2
Laurea: punti 3

La valutazione sarà operata da un apposito Collegio Tecnico composto da:

Presidente: Il Direttore Sanitario o il Direttore Amministrativo o loro delegati a secondo degli ambiti di competenza.

Componenti: due dipendenti dell'ULSS o di altre ULSS della Regione Veneto di categoria o livello economico superiore a quella/o in cui il profilo professionale, cui si riferisce la selezione è inserito;

Segretario: un dipendente amministrativo dell'ULSS appartenente alla categoria C o D.

Le parti danno atto che presso questa ULSS sono state portate a termine le fasi applicative di attuazione dell'art. 45, comma tre e seguenti del C.C.N.L. 1.9.1995, sia quelle conseguenti all'art. 2, comma 4 del C.C.N.L. del 27.6.1996 e pertanto prendono altresì atto che nulla osta all'applicazione del nuovo sistema di progressione economica orizzontale.

In proposito le parti convengono che la prima selezione venga espletata entro il 31 ottobre 2000 per gli inquadramenti da effettuarsi nelle fasce economiche con decorrenza 1.1.2000, e ciò nei limiti delle disponibilità economiche accertate ai sensi degli artt. 39 e 35, comma 4 del C.C.N.L., scorrendo fino al 31.12.2000, in caso di disponibilità, la graduatoria.

La successiva selezione, nel rispetto di quanto previsto dal citato art. 35, comma 4 del C.C.N.L., verrà espletata entro il 30 aprile 2001 scorrendo fino al 31.12.2001, in caso di disponibilità, la graduatoria.

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DEL SISTEMA DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE E DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (art. 39)

Le parti prendono atto che il fondo per il finanziamento delle fasce retributive e delle posizioni organizzative per l'area sanitaria costituito, secondo quanto previsto dall'art. 39, comma 1 e dalle direttive dell'ARAN contenute nella circolare n. 4690 del 30 giugno 1999, ammonta per l'anno 1998 a lire 7.681.319.537.= (deliberazione n. 805 del 27.8.1999).

La differenza risultante dal confronto con il predetto fondo, costituito all'1.1.1998 e ammontante a lire 7.681.319.537.= dà un saldo positivo di L... 237.158.556.=, somma che ai sensi dell'art. 39, comma 7 è confluita nel fondo per la produttività collettiva previsto dall'art. 38, comma 3 per l'utilizzo temporaneo nell'anno 1999. Tale somma verrà quindi successivamente assegnata al fondo del presente articolo per l'attuazione delle finalità previste dall'art. 39 del C.C.N.L..

Con la medesima deliberazione n. 805/1999 il predetto fondo è stato determinato in lire 7.631.605.537.= con un saldo positivo di lire 274.800.983.=, somma che ai sensi dell'art. 38, comma 7 è confluita nel fondo per la produttività collettiva previsto dall'art. 38, comma 3 per l'utilizzo temporaneo nell'anno 1999.

Le parti nel concordare che il nuovo sistema della progressione economica orizzontale debba essere attivato presso questa ULSS con decorrenza 1.1.2000 prendono atto che lo stesso viene avviato, nei limiti delle disponibilità economiche accertate alla medesima data per l'anno 2000 e individuate con le modalità e criteri previsti dall'art. 39 del C.C.N.L., ammontante a lire 8.533.567.355 (deliberazione n. 146 del 23.2.2000)

A tal fine concordano, ai sensi dell'art. 39 comma 4 lettera a) del citato articolo, che la percentuale da trasferire al fondo per il finanziamento del sistema della progressione economica orizzontale e quello dell'area delle posizioni organizzative sia fissata nel 10% del fondo già finalizzato al finanziamento della produttività collettiva consolidato alla data del 31.12.1998 e precisamente in L. 645.094.410.=.

Tale trasferimento avrà decorrenza 1.1.2000 e contribuirà, già dalla medesima data, al finanziamento del nuovo sistema.

Le parti concordano altresì che le risorse economiche da destinare al finanziamento del nuovo sistema delle "posizioni organizzative" previsto dall'art. 20 del C.C.N.L. siano fissate in L. 200.000.000.= annue da ripartire sulla base di necessità organizzative tra i posti di categoria D e, limitatamente al personale del ruolo sanitario e di assistenza sociale, ai posti di cat. C presenti nella dotazione organica di ciascun ruolo.

Le parti prendono inoltre atto che il fondo per il finanziamento delle fasce retributive e delle posizioni organizzative per l'area dei Servizi Sociali, costituito secondo quanto previsto dall'art. 39, comma 1 e dalle direttive dell'ARAN contenute nella circolare n. 4690 del 30 giugno 1999, tenuto conto delle direttive regionali contenute nella nota prot. n. 421 del 12.4.2000 in ordine alla distinzione contabile dei fondi delle aree sanitaria e sociale, ammonta per l'anno 1999 a lire 235.538.303.= (deliberazione n. 1210 del 30.12.1999).

La differenza risultante dal confronto con il predetto fondo ed il totale corrisposto per la medesima voce nell'anno 1999, dà un saldo positivo di L. 8.343.000.=, somma che ai sensi dell'art. 39, comma 7 è confluita nel fondo per la produttività collettiva previsto dall'art. 38, comma 3 per l'utilizzo temporaneo nell'anno 1999.

Le parti nel concordare che il nuovo sistema della progressione economica orizzontale debba essere attivato presso questa ULSS anche per l'area dei servizi sociali con decorrenza 1.1.2000 prendono atto che lo stesso viene avviato, nei limiti delle disponibilità economiche accertate alla medesima data per l'anno 2000 e individuate con le modalità e criteri previsti dall'art. 39 del C.C.N.L., ammontante a lire 259.776.000.= (deliberazione n. 268 del 4.4.2000).

A tal fine concordano, ai sensi dell'art. 39 comma 4 lettera a) del citato articolo, che la percentuale da trasferire al fondo per il finanziamento del sistema della progressione economica orizzontale e quello

dell'area delle posizioni organizzative sia fissata nel 10% del fondo già finalizzato al finanziamento della produttività collettiva consolidato alla data del 31.12.1999 e precisamente in L. 22.700.000.=.

Tale trasferimento avrà decorrenza 1.1.2000 e contribuirà, già dalla medesima data, al finanziamento del nuovo sistema.

Le parti concordano altresì che le risorse economiche da destinare al finanziamento del nuovo sistema delle "posizioni organizzative" per l'area dei servizi sociali previsto dall'art. 20 del C.C.N.L. siano fissate in L. 12.000.000.= annue da ripartire ai posti di categoria D presenti nella dotazione organica.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE E GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI (art. 20)

Le parti prendono atto che in base al disposto di cui all'art. 20 del C.C.N.L. 7.4.99 le Aziende, sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione ed in relazione alle esigenze di servizio istituiscono posizioni organizzative che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità.

Al fine di rendere maggiormente trasparente l'individuazione delle posizioni organizzative da istituire presso l.U.L.SS. n. 6 "Vicenza" ed al contempo per adempiere all'onere imposto dal medesimo art. 20 circa la necessità, una volta individuate, di graduarle sulla base dei criteri predefiniti le Parti concordano che i Dipartimenti/Unità Operative-organizzative ed i Servizi istituiti con norma regolamentare dall'Azienda e riferiti all'area Ospedale, area Territorio, area Amministrativa ed area Sociale vengono valutati tenendo conto dei seguenti criteri previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (allegato n. 1):

- 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.

La valutazione sarà operata per l'Area Ospedale dal Direttore Sanitario sentito il Dirigente Medico del Presidio Ospedaliero;

L'Area del Territorio dal Direttore Sanitario, d'intesa con il Direttore dei Servizi Sociali, sentiti il Responsabile del Dipartimento di Prevenzione ed i Responsabili di Distretto;

L'Area Amministrativa dal Direttore Amministrativo.

L'Area Sociale dal Direttore dei Servizi Sociali.

La procedura verrà portata a termine entro 90 giorni dalla data di sottoscrizione del presente CC Integrativo.

Il Direttore Generale procederà ad individuare le posizioni da istituire nell'ambito di ciascuna area, comprese funzioni, compiti ed obiettivi, con le relative indennità di funzione avendo riguardo all'entità del fondo a disposizione ed al valore di ciascuna indennità che non dovrà superare il compenso di 8 milioni annui.

Essendo tali posizioni finanziate in quota parte dal valore di n. 65 ore di lavoro straordinario per ciascun dipendente incaricato, il fondo di cui all'art. 39, comma 1 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro verrà incrementato del corrispondente importo da 1.10.2000 su base annua; il fondo di cui all'art. 38, comma 1 verrà invece conseguentemente decurtato dello stesso importo.

Le parti, a tale riguardo, concordano nel trasferire la somma di lire 44.200.000.= valore corrispondente al numero massimo di posizioni attribuibili con il fondo a disposizione L.200.000.000 ----- X (65 ore x L. 20.000 ora) L. 6.000.000

disposizione L. 200.000.000 []

Il conferimento degli incarichi verrà effettuato dal Direttore Generale con atto deliberativo previa selezione degli aspiranti da espletare a cura di apposito Collegio Tecnico composto come segue:

a) per l'area dell'Ospedale

presidente: il Direttore Sanitario

componenti: Il Dirigente Medico di Presidio Ospedaliero

Il Direttore del Servizio Risorse Umane

segretario: un dipendente amministrativo appartenente alla categoria "C" o "D"

b) per l'area Territorio

presidente: il Direttore Amministrativo o il Direttore Sanitario a seconda della competenza

componenti: Il Direttore di Struttura nel cui ambito è stata individuata la posizione organizzativa;

Il Direttore del Servizio Risorse Umane

segretario: un dipendente amministrativo appartenente alla categoria “C” o “D”

c) per l’Area Amministrativa

presidente: il Direttore Amministrativo

componenti: Il Direttore del Servizio Risorse Umane

Il Direttore del Servizio nel cui ambito è stata individuata la posizione

segretario: un dipendente amministrativo appartenente alla categoria “C” o “D”

d) per l’Area Sociale

presidente: il Direttore dei Servizi Sociali

componenti: il Direttore del Servizio Territoriale per i Disabili

Il Direttore del Servizio Risorse Umane

segretario: un dipendente amministrativo appartenente alla categoria “C” o “D”

- ai fini della valutazione degli aspiranti verranno tenuti in considerazione i seguenti tre criteri cui sono abbinati i punteggi di seguito indicati.

1. anzianità di servizio in posizione di reale coordinamento (attestata dal legale rappresentante dell’U.L.SS.) nel Servizio/Dipartimento/Ufficio/Unità Operativa individuata quale posizione organizzativa ai fini e per gli effetti di cui all’art. 20 del C.C.N.L.: punti 1,800 per anno per un massimo di 30 punti, la stessa attività prestata in altri Servizi/Dipartimenti/Uffici/Unità Operative verrà valutata al 50%.

Qualora la posizione organizzativa risulta “nuova” la valutazione dell’attività verrà operata senza far riferimento allo specifico Servizio/Dipartimento/Ufficio/Unità Operativa dove il servizio è stato prestato.

2. Attività di formazione specifica (cioè riferita alla posizione da conferire) valutata con gli stessi criteri previsti per le selezioni relative alla progressione economica orizzontale: massimo 20 punti.

3. Prova teorico pratica punti 30

Prova orale punti 20

Le prove saranno espletate secondo quanto previsto dal regolamento disciplinante lo svolgimento delle selezioni interne ex artt. 16 e 17 del C.C.N.L. 7.4.99.

Gli incarichi verranno conferiti con decorrenza 1.10.2000.

L’individuazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione dopo la prima applicazione verrà operata annualmente a decorrere dall’1.1.2001.

La valutazione periodica dell’attività degli incarichi verrà operata con cadenza annuale dall’organo di valutazione che verrà istituito ai sensi della vigente normativa.

FONDO DELLA PRODUTTIVITA’ COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITA’ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI E CRITERI PER L’ASSEGNAZIONE DEI PREMI INCENTIVANTI – Art. 38.

Area dei Servizi Sanitari e dei Servizi Sociali

Premesso che la retribuzione legata alla produttività collettiva pur rimanendo invariata rispetto alla logica di applicazione al contratto 1994/97, assume ruolo rilevante poiché collegata al raggiungimento degli obiettivi negoziati tra la Direzione Generale ed i Dirigenti responsabili di Unità Operativa/Organizzativa, a cui il personale del comparto fa riferimento nello svolgimento della propria attività; infatti in sede di valutazione del singolo dipendente verrà tenuto conto dell’insieme dei comportamenti e dei risultati lavorativi.

La valutazione dei comportamenti e dei risultati di ciascun dipendente è nel C.C.N.L. 1998/2001 collegata anche al sistema di progressione di carriera (orizzontale) e non solo alla attribuzione della quota di produttività collettiva o del premio per la qualità delle prestazioni individuali.

A differenza del precedente contratto quindi non è più possibile prescindere dalla valutazione delle prestazioni rese e dei comportamenti del singolo dipendente.

Si dovrà quindi attivare un sistema di valutazione permanente del personale collegato al sistema di “budget” con lo scopo di unire il raggiungimento degli obiettivi individuali o di équipe con il raggiungimento degli obiettivi dell’Azienda.

E’ necessario che il “sistema di valutazione”, condiviso dalle parti, diventi strumento sistematico di gestione, che consenta la valutazione dei risultati e dei comportamenti per l’attribuzione dei compensi premianti in modo che la valutazione diventi una azione continua della Direzione Strategica sui risultati raggiunti, al fine di verificare il personale, l’organizzazione nonché la rispondenza degli obiettivi assegnati.

Nella valutazione saranno coinvolti la Dirigenza Aziendale ed i gruppi od organi di valutazione, costituiti presso questa ULSS, ai sensi del D.L.vo n. 29/93 e successive integrazioni e modificazioni e del D. L.vo n. 286/99.

Le parti prendono atto che:

- il C.C.N.L. prevede che la produttività collettiva sia collegata al miglioramento dei servizi attraverso il sistema di budget sulla base di programmi e progetti di incremento della produttività e che il premio della qualità delle prestazioni individuali sia collegato a progetti e valutazione del comportamento e dei risultati;
- La contrattazione integrativa ha inoltre il compito di definire i criteri generali delle metodologie di valutazione e ripartizione delle risorse previste dal fondo costituito ai sensi dell’art. 38 del C.C.N.L..
- l’istituto dell’incentivazione alla produttività assume quindi un ruolo rilevante nella vita dell’Azienda poiché collegato al raggiungimento degli obiettivi negoziati tra la Direzione Generale ed i Dirigenti Responsabili di Unità Operative/Organizzative, a cui il personale del comparto fa riferimento nello svolgimento della propria attività.
- non è più possibile prescindere dalla valutazione delle prestazioni rese e dei comportamenti e dei risultati del singolo dipendente, per cui concordano di attivare un sistema di valutazione permanente del personale, che da un lato viene collegato al sistema di “budget” e dall’altro dovrà consentire la valutazione dei risultati e dei comportamenti per l’attribuzione delle quote di produttività.

Le parti prendono atto che, secondo quanto disposto dall’art. 38, comma 3 del C.C.N.L., il fondo per il finanziamento della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi ed il premio della qualità delle prestazioni individuali risulta così definito per l’anno 2000:

A) PER L’AREA DEI SERVIZI SANITARI (costituito con deliberazione n. 146 del 23.02.2000)

- a) Fondo consolidato al 31.12.1997 ex art. 46, comma 2° CCNL 1.9.1995, diminuito dell’importo relativo al personale trasferito all’ARPAV
- b) Fondo consolidato al 31.12.1997 ex art. 46, comma 1° CCNL 1.9.1995
- c) Fondo derivante dal “risparmio” del part-time anni 1997 e 1998, rilevati con delibere n. 487/98 e n. 118/99, a valere per il 1999.

TOTALE

- riduzione del 10% del fondo di cui al punto a) per il finanziamento della progressione economica orizzontale

TOTALE FONDO PRODUTTIVITA’

Lire 6.450.944.102
Lire 200.115.207
Lire 397.086.000
7.048.145.309

Lire 645.094.410
Lire 6.403.050.899

Le parti danno atto che:

- i resti dei fondi per produttività collettiva ed individuale 1998, comprensivi delle altre quote di risparmio 1998, ammontanti a L. 464.846.430.= vengono aggiunti al fondo di produttività 1999 costituito con deliberazione n. 805 del 27.8.1999;

Le parti concordano, in applicazione dell'art. 38, comma 3°, lettera c), che dall'1.1.2000: la quota del fondo- da destinare al finanziamento della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi sia quella di cui alle lettere a) b) e c) del sopra riportato prospetto, ridotto del 10%, con gli eventuali risparmi dei fondi per la produttività anno 1999 e per la progressione orizzontale anno 2000.

B) PER L'AREA DEI SERVIZI SOCIALI (costituito con deliberazione n. 268 del 04.04.2000)

Fondo determinato con deliberazione n. 1210 del 30.12.1999 per l'anno 1999, compreso il fondo aggiuntivo regionale di lire 158.185.000 erogato con D.G.R. 4524 del 16.12.97, al netto degli oneri pari al 34,97%
TOTALE FONDO 227.769.000

Le parti dopo aver definito l'ammontare delle risorse economiche destinate per l'anno 2000 al finanziamento dell'istituto della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi concordano i seguenti criteri generali ai quali si atterranno nell'applicazione dell'istituto in questione. Considerata la necessità che il sistema di valutazione diventi strumento sistematico di gestione che consenta la valutazione dei risultati e dei comportamenti per l'attribuzione dei compensi premianti, le parti impegnano l'Azienda U.L.SS. ad avviare, entro il 2000, un programma di formazione nei confronti di tutta la Dirigenza interessata alla gestione del nuovo sistema premiante.

Vengono quindi concordati i seguenti criteri:

a - Assegnazione ad ogni singola Unità operativa/organizzativa di una quota "parametrata" alla retribuzione tabellare di ciascun livello e in proporzione ai dipendenti del comparto delle aree sanitaria e sociale in servizio alla data del 31 dicembre di ciascun anno (tabella allegata n. 2);

b - La Direzione Generale, tramite le Direzioni di Struttura, concorderà in via preventiva entro il mese di dicembre dell'anno precedente coi Dirigenti responsabili delle Unità operative/organizzative l'obiettivo o gli obiettivi base" da raggiungere nel corso dell'anno - sottoposti a verifiche periodiche secondo le indicazioni contenute nel D. L.vo n. 286/99- al fine di consentire la liquidazione e corresponsione del compenso in acconto, salvo conguaglio positivo o negativo al termine della verifica annuale;

c - Nei casi di necessità il mancato raggiungimento degli obiettivi alle diverse scadenze potrà comportare il riesame dell'obiettivo/obiettivi stessi fra la Direzione Generale ed il Dirigente Responsabile interessato. La R.S.U. sarà informata in merito;

d - L'assegnazione definitiva della quota a ciascuna Unità Operativa/Organizzativa avverrà su verifica dei risultati da parte del Nucleo di Valutazione o dell'analogo Servizio di controllo Interno secondo quanto previsto dal D.L.vo 286/99. Tale verifica dovrà essere di norma completata per ciascun anno entro il 31 marzo dell'anno successivo;

e - Il Dirigente Responsabile di Unità Operativa/Organizzativa è preventivamente tenuto a comunicare e ad illustrare adeguatamente al proprio personale - in apposita riunione e col supporto, occorrendo, del Servizio Risorse Umane - l'obiettivo/gli obiettivi concordati con la Direzione Generale e gli elementi e criteri di valutazione dei singoli dipendenti. Tale adempimento costituisce presupposto indispensabile per la valutazione e per le eventuali differenziazioni nell'attribuzione delle quote "tabellari";

f - Il Dirigente Responsabile, agli effetti della attribuzione definitiva della quota individuale dovrà informare il dipendente, in sede di verifica periodica da effettuare entro luglio, dell'eventuale inadeguatezza dello stesso sulla collaborazione e/o nel comportamento afferenti il conseguimento dell'obiettivo/degli obiettivi medesimi. Il Dirigente responsabile attribuirà a ciascun dipendente dell'Unità Operativa/ Organizzativa la quota di incentivazione alla produttività collettiva utilizzando gli indicatori individuati nella scheda di valutazione del dipendente, il quale può ricorrere al Direttore di Area entro 30 giorni dall'avvenuta conoscenza della valutazione.

A tal proposito le parti concordano sulla necessità di attivare una nuova metodologia di valutazione del dipendente, sulla base di una scheda che verrà definita tra le parti entro il 31 ottobre 2000 e che avrà valenza da 1.1.2001.

Fino a tale data vengono confermate le modalità di valutazione previste per la produttività nel Contratto Collettivo Aziendale sottoscritto in data 21.1.1998.

CORRESPONSIONE ACCONTI

A ciascun dipendente sarà corrisposto, a decorrere dall'1.1.2000, un acconto mensile pari:

- al 90% della quota assegnata a ciascun dipendente in attuazione dell'Allegato n. 2 al presente contratto;
- al 90% della quota aggiuntiva eventualmente assegnata dalla Direzione Generale con utilizzazione del 12% del fondo complessivo;

ATTRIBUZIONE INDIVIDUALE DEL PREMIO INCENTIVANTE

L'88% del "fondo complessivo" sarà distribuito secondo i criteri che seguono.

I Dirigenti responsabili di Unità Operative/Organizzative attribuiscono ai dipendenti che operano nell'Unità stessa la "quota di incentivazione alla produttività collettiva" assegnata al proprio servizio, in attuazione della tabella di cui all'allegato n. 1 sulla base degli elementi contrattualmente previsti ed individuati nella scheda di valutazione:

A - Collocazione organizzativa e professionale del dipendente - funzionalità della partecipazione ai progetti ed obiettivi assegnati - grado di partecipazione individuale per il raggiungimento degli obiettivi stessi.

B - Collocazione nel livello retributivo.

Il Dirigente, in sede di attribuzione definitiva della quota individuale a ciascun dipendente, potrà scostarsi - in aumento o in diminuzione - fino e non oltre il 10% della quota individuale assegnata secondo la tabella A) e dell'eventuale quota aggiuntiva, la cui somma costituisce il "fondo" della singola Unità Operativa/Organizzativa.

Nel caso di proposta di assegnazione a uno o più dipendenti di una quota in misura diversa (maggiore o minore) da quella individuata nella tabella A, allegata al presente contratto, e/o dell'eventuale quota aggiuntiva, il Dirigente responsabile dovrà motivare la proposta con circostanziata relazione scritta al Direttore della Struttura ovvero del Servizio/Ufficio/Distretto/Unità Operativa/Organizzativa, oltre che - riservatamente - al dipendente interessato.

Sulla proposta decide in via definitiva il Direttore Sanitario od Amministrativo, per il personale addetto all'area di rispettiva competenza.

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale saranno assegnatari di una quota risultante dal seguente rapporto: quota intera x ore part-time ore tempo pieno

Il rimanente 12% del fondo per la produttività collettiva - previa informazione alle OO.SS. firmatarie del presente contratto - sarà assegnato dal Direttore Generale, alle singole Unità Operative/Organizzative, per motivate ragioni di strategia aziendale finalizzate:

1 - Con utilizzo fino alla quota del 6% :

- per assolvere in via prioritaria a riconosciute e motivate "funzioni perequative", comunque da collegarsi all'obbligo di conseguimento di "obiettivi specifici" ed ulteriori rispetto a quelli correlati alla quota complessiva secondo i "parametri di cui all'allegata tabella n. 1. L'assegnazione terrà conto anche dei Servizi od Unità Operativa/Organizzativa assegnatari della quota B negli anni precedenti.

2 - Con utilizzo del restante 6% (sul "fondo" complessivo):

- per soddisfare, su relazione motivata delle Direzioni Amministrativa, Sanitaria e Sociale, situazioni/posizioni/attività di particolare rischio/impegno riconosciute dalla Direzione Generale di necessità o di significativo interesse e rilievo aziendale, ovvero per fronteggiare situazioni operative, anche temporanee, di particolare gravità o rilievo funzionale e/o organizzativo aziendale o per conseguire - in situazioni di eventuale necessità intervenute anche in corso d'anno - particolari "obiettivi" di natura straordinaria o strategica la cui necessità e/o opportunità sia accertata dal Direttore Generale.

La Direzione Generale presenterà, entro il 31.10.2000, l'elenco delle singole Unità Operative/Organizzative e Servizi assegnatari con a fianco indicati gli obiettivi richiesti.

Con le predette quote di fondo verrà garantita la liquidazione degli attuali compensi corrisposti per indennità di chiamata e rischio cassa.

Le Parti concordano di rivedere entro il 30 novembre 2000 i criteri e le modalità di ripartizione della produttività collettiva.

LAVORO STRAORDINARIO - Art. 34

Le Parti ribadiscono l'impegno per la riduzione ed il massimo contenimento del ricorso al "lavoro straordinario" e si ripropongono anche per l'anno 2000 l'obiettivo di ricondurre progressivamente l'istituto alla sua funzione di "riserva di lavoro" per fronteggiare situazioni eccezionali non prevedibili e non routinarie, respingendo la logica di utilizzo dell'istituto per sopperire a disfunzioni e rigidità organizzative

ovvero a prassi e situazioni consolidate nel tempo e non sottoposte ad oggettiva verifica di necessità di tali situazioni.

DETERMINAZIONE DEL FONDO

Le Parti prendono atto:

- che la quota parte del fondo di cui all'art. 38, comma 1 del C.C.N.L. relativo al compenso del lavoro straordinario rimane invariato nell'importo di lire 2.615.367.233, così come determinato con deliberazione n. 805 del 27-08-1999; il fondo rimane invariato per l'anno 2000 (deliberazione n. 146 del 23.2.2000);
- che il predetto fondo è stato correttamente calcolato ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 10 del D.P.R. 384/90 e art. 43, comma 2 punto 1 del C.C.N.L. 1-9-1995;
- che è necessario pervenire concretamente al recupero di risorse attraverso la riorganizzazione degli orari, la responsabilizzazione dei dirigenti e la determinazione di un tetto massimo pro-capite;
- che le prestazioni straordinarie debbono rispondere ad effettive e non procrastinabili esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzate, salvo indifferibili urgenze;
- che l'attuale fondo destinato al lavoro straordinario costituisce il limite massimo a disposizione dell'Azienda per cui eventuali ulteriori esigenze potranno essere soddisfatte unicamente attraverso il recupero orario autorizzato, previa domanda dell'interessato.
- che l'art. 34 del C.C.N.L. 7-4-1999 reintroduce il sistema del tetto orario per dipendente (180 ore annuali), pur salvaguardando l'uso flessibile dell'istituto da parte dell'Azienda e a livello di singola Unità Operativa/Organizzativa;
- che il predetto limite individuale potrà essere superato, in relazione ad esigenze particolari ed eccezionali per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di n. 250 ore annuali.

Si ritiene quindi di stabilire i seguenti criteri per l'utilizzo del fondo per il lavoro straordinario:

- l'80% del fondo del lavoro straordinario verrà attribuito alle singole Unità operative da parte della Direzione Sanitaria o Direzione Amministrativa, ciascuna per la propria competenza, tenendo in considerazione i seguenti principi:

- a) alle Unità operative o Servizi con turni di pronta disponibilità sarà assicurato in via prioritaria il compenso di lavoro straordinario riferito all'anno 1999 decurtato del 10%;
- b) le effettive esigenze di lavoro straordinario saranno considerate in ragione dell'effettiva assegnazione di personale in rapporto alle attività richieste e risultanti dall'analisi del lavoro predisposto dall'Ufficio Infermieristico Centrale;
- c) qualora la dotazione del personale sia ritenuta sufficiente non verrà assegnato alcun fondo per lavoro straordinario;
- d) nel caso in cui venga riscontrata una perdurante carenza di personale in rapporto alle attività ordinarie, verrà assegnato con priorità un plafond di lavoro straordinario pari al 50% delle ore di lavoro corrispondenti alle unità mancanti nella singola Unità operativa e/o organizzativa (per periodi di norma non superiori a 45 giorni);
- e) ogni computo che coinvolga l'orario di lavoro sarà effettuato considerando l'orario di lavoro mediamente corrispondente alle ore settimanali dovute per contratto nazionale, comprese le eventuali ore complessivamente previste per le "consegne", per le assemblee e per la formazione obbligatoria e programmata all'interno dell'Unità operativa ;
- f) alla fine di ciascun trimestre verrà fatta la verifica dell'orario complessivo effettivamente prestato; le ore eccedenti il normale orario contrattuale dovranno essere liquidate a titolo di lavoro straordinario ovvero recuperate entro il trimestre successivo secondo orari concordati con il dirigente e tenute presenti in via prioritaria le esigenze di servizio, previa domanda dell'interessato;
- g) il Dirigente della singola Unità operativa è responsabile della gestione del fondo assegnato per il lavoro straordinario, che potrà utilizzare di norma solo nel momento in cui per assenze temporanee di personale, la consistenza della dotazione organica scende al di sotto dei minimi previsti per i vari turni di servizio fissati dall'Ufficio Infermieristico Centrale per garantire le attività ordinarie ;
- h) le ore di lavoro straordinario effettuate da ciascun dipendente non potranno superare nell'anno il limite delle 250 ore retribuibili per non più del 5% del personale turnista e per il personale tenuto a garantire la "pronta disponibilità". Tale limite è ridotto a 180 ore per il restante personale.

· La rimanente quota pari al 20% del fondo viene accantonata nella previsione che alla stessa possa attingersi, su disposizione per quanto di rispettiva competenza, della Direzione Sanitaria e della Direzione Amministrativa separatamente in proporzione al personale o, congiuntamente per attività comuni, qualora

nel corso dell'anno si manifestino situazioni eccezionali ed imprevedibili, previa motivata richiesta dei dirigenti delle Unità operative interessate.

Viene mantenuta la Commissione Paritetica con il compito di formulare proposte in ordine all'istituto del lavoro straordinario nel rispetto dei principi di cui sopra e per le valutazioni previste dall'art. 34, c.2° che verranno presentate alle parti.

Le parti prendono atto che la quota parte del Fondo relativo al compenso del lavoro straordinario per l'area dei servizi sociali viene confermato per l'anno 2000 in lire 10.000.000 (deliberazioni n. 1210 del 30.12.1999 e n. 268 del 4.4.2000).

Le parti concordano infine di confermare, per quanto non modificato con il presente contratto, i contenuti dei precedenti contratti collettivi aziendali sottoscritti rispettivamente in data 8.7.1996 e 21.1.1998.