

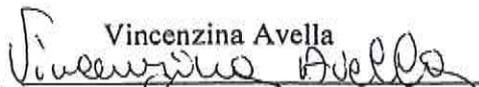
DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

n. 528 del 24-5-06....

STRUTTURA PROPONENTE DIREZIONE AMMINISTRATIVA AZIENDALE

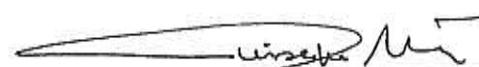
PROPOSTA N. 05 DEL 23-05-2006 Categoria atto C

OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERSONALE DIPENDENTE COMPARTO SANITA' PER IL QUADRIENNIO 2002-2005 ED IL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

Vincenzina Avella

 L'estensore (Nome e Cognome e firma)

Dr. Ernesto Petti
 Il Direttore Generale (nome e cognome)

Parere del Direttore Amministrativo

Favorevole Non Favorevole
 (Con motivazioni allegare al presente atto)
 Firma:  Data: 23.05.2006

Parere del Direttore Sanitario

Favorevole Non Favorevole
 (Con motivazioni allegare al presente atto)
 Firma: _____ Data: _____

Atto sottoposto al controllo preventivo del Collegio Sindacale

Firma del Presidente del Collegio _____ Data: _____

Senza osservazioni Con osservazioni
 (allegate al presente atto)

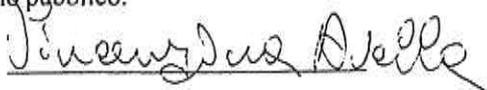
Il Funzionario addetto al controllo di budget, con la sottoscrizione del presente atto, attesta che lo stesso non comporta scostamenti sfavorevoli rispetto al budget economico.

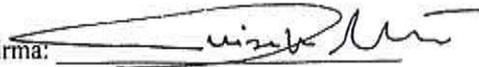
Voce di conto economico su cui si imputa la spesa: _____

Visto del Funzionario addetto al controllo di budget MARIO FALCONE
 (nome e cognome)

Firma:  Data: 23/05/2006

Il Dirigente e/o il responsabile del procedimento, con la sottoscrizione del presente atto, a seguito dell'istruttoria effettuata attestano che l'atto è legittimo nella forma e nella sostanza ed è utile per il servizio pubblico.

Responsabile del procedimento: Vincenzina Avella
 (nome e cognome) Firma: 
 Data: 23-05-06

Il Direttore Amministrativo Aziendale Dr. Giuseppe Testa
 (nome e cognome) Firma: 
 Data: 23.05.2006

Premesso

Che l'Azienda in conformità a quanto disposto dagli art. 3 e 4 del vigente CCNL del Comparto Sanità, in materia di relazioni sindacali, di concerto con le OO.SS. deve procedere alla stipula di un Contratto Collettivo Integrativo Aziendale;

Dato Atto

che le OO.SS. hanno presentato una piattaforma negoziale, e che l'Azienda, dopo aver costituito la delegazione trattante con atto deliberativo n° 200 del 24/02/2006 ha provveduto, entro trenta giorni dalla presentazione della medesima, all'avvio del negoziato riunendo la delegazione di parte pubblica e di parte sindacale;

Considerato

che le delegazioni si sono più volte riunite, e che per ultimo, in data 26 Aprile 2006 hanno sottoscritto, ai sensi dell'art. 4 del CCNL/2004 un ipotesi di CCIA, relativo al personale del Comparto "Sanità" per il quadriennio normativo 2002-2005 ed il biennio economico 2002-2003;

Dato atto

che il medesimo, corredato di apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, entro i termini previsti dall'art. 4 comma 3 è stato trasmesso al Collegio Sindacale per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio;

Preso atto

Che, con verbale del 16.05.2006, che al presente provvedimento è allegato con la lettera a) quale parte integrante, il Collegio Sindacale dichiara essere stata rispettata la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio segnalando e ricordando quanto segue per i seguenti istituti:

- ⇒ Per lo straordinario occorre che siano attestate le esigenze effettivamente indilazionabili, imprevedibili e non programmabili, sulla base delle quali è stato necessario il ricorso a tale tipo di prestazione, da considerare comunque di carattere eccezionale;
- ⇒ Per la produttività collettiva, dovrà essere dimostrato l'effettivo miglioramento delle prestazioni rese ai cittadini, attraverso la realizzazione di piani e progetti e non sulla sola base della presenza in servizio;
- ⇒ Per la progressione economica orizzontale è da considerare che l'attribuzione di una fascia retributiva superiore, alla generalità dei dipendenti, finisce per produrre, contrariamente alla finalità normativa, un disincentivo all'impegno da parte di coloro che meglio avevano contribuito al raggiungimento di risultati positivi;

Dato atto che

le considerazioni espresse dal Collegio Sindacale sono totalmente condivisibili, posto che;

- ⇒ Per lo straordinario, l'accordo integrativo sottoscritto ribadisce che il medesimo non è strumento ordinario di attività e che il ricorso a tale istituto deve essere gradualmente superato con la copertura programmata di tutti i posti previsti dalla dotazione organica, così come previsto dall'art. 6 del D.L. 165/01.
- ⇒ Per la Produttività, nel medesimo accordo si è sottoscritto l'impegno a ridefinire l'istituto al fine di introdurre meccanismi di valutazione individuale degli operatori nell'ambito dell'equipe di appartenenza, nonché a sottoscrivere un testo unico delle norme di disciplina della materia entro il 30/06/2006, nel quale dovrà trovare specifica regolamentazione l'incentivazione per progetti nonché la misura di incumulabilità degli stessi con l'istituto della produttività collettiva.
- ⇒ Per la progressione economica, l'estensione dell'istituto a tutto il personale è stata motivata, previa concertazione con le OO.SS., a fronte del grave ritardo registrato nell'erogazione del saldo degli incentivi di produttività per gli anni 2003 e 2004 e della impossibilità di erogazione di tali incentivi per l'anno 2005 a causa della mancata fissazione, da parte della Direzione Generale pro-tempore, degli obiettivi di produttività per il medesimo anno. Altresì, pur ritenendosi – in virtù delle finalità della normativa contrattuale – poter introdurre criteri selettivi volti a non riconoscere il passaggio ad una fascia successiva ai dipendenti che non abbiano registrato valutazioni di merito positive (quanto a risultati ottenuti, ad impegno e qualità individuale delle prestazioni, etc.); occorre rilevare che, allo stato, i criteri di cui all'art. 35 del CCNL 1998/2001 nonché quelli disciplinati dal CCIA/2001 prevedono una formulazione di graduatoria solo in funzione delle risorse disponibili;

Considerato

Di dover ritenere conclusa la trattativa e di dover dare atto che l'Amministrazione di concerto con le OO.SS., in sede di Contrattazione Integrativa, nella seduta del 22 Maggio 2006 ha proceduto a stipulare il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale che si allega al presente atto con la lettera b) per formarne parte integrale e sostanziale;

Dato atto

Che il medesimo per effetto dell'art. 4 del CCNL comma 5 entro cinque giorni dalla sottoscrizione sarà trasmesso all'ARAN ai sensi dell'art. 46, comma 5 del D.L. 165/01;

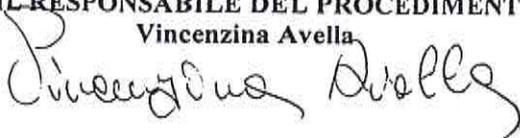
PROPONE

Per i motivi di cui in narrativa:

- 1) Di dare atto che in data 22 del mese di Maggio dell'anno in corso, è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale il quale, allegato al presente atto ne forma parte integrale e sostanziale;
- 2) Di dare mandato all'Area Gestione per le Risorse Umane di trasmettere il medesimo all'ARAN per effetto dell'art. 4 del CCNL comma 5 entro 5 giorni dalla sottoscrizione; ai sensi dell'art. 46, comma 5 del D.L. 165/01;

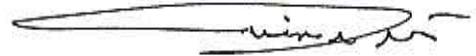
IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Vincenzina Avella



Il Direttore Amministrativo Aziendale

Dott. Giuseppe Testa



IL DIRETTORE GENERALE

ESAMINATA la proposta del Direttore Amministrativo Aziendale

RITENUTO di doverla accogliere così come formulata;

SENTITO il parere del Direttore Sanitario Aziendale

DELIBERA

- 1) Di dare atto che in data 22 del mese di Maggio dell'anno in corso, è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale il quale, allegato al presente atto ne forma parte integrale e sostanziale;
- 2) Di dare mandato all'Area Gestione per le Risorse Umane di trasmettere il medesimo all'ARAN per effetto dell'art. 4 del CCNL comma 5 entro 5 giorni dalla sottoscrizione; ai sensi dell'art. 46, comma 5 del D.L. 165/01;

IL DIRETTORE GENERALE

Dr. Ernesto Petti

Copia della presente _____ è stata affissa
all'Albo delle Pubblicazioni presso la sede legale di questa
Azienda in data _____

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE

IL FUNZIONARIO INCARICATO

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo

IL FUNZIONARIO INCARICATO

Esito della verifica e controllo di cui alla deliberazione della Giunta regionale
27/9/2002 n° 1306.

SILENZIO - ASSENSO: _____

PARERE POSITIVO: Decisione della G.R. n° _____ Data: _____

PARERE NEGATIVO: Decisione della G.R. n° _____ Data: _____

INDICAZIONE DI MODIFICHE: Decisione della G.R. n° _____
Data: _____

Data: _____

_____ Firma del Funzionario incaricato

8 235 085,00

L'anno 2006, il giorno 22 del mese di Maggio ha avuto luogo l'incontro tra la Direzione Generale dell'Azienda Unità Sanitaria Locale Latina e i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL del Comparto e della RSU Aziendale.

Per la Direzione Aziendale:

Il Direttore Generale Dott. Ernesto Petti

Il Direttore Amministrativo Aziendale Dott. Giuseppe Testa,

Per le OO.SS.:

CGIL

CISL

UIL

FSI

FIALS/UGL

R.S.U. Aziendale

Visto il verbale n° 437 del 16/05/2006 del Collegio Sindacale concernente il controllo sulla compatibilità dei costi inerenti l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, relativo al personale dipendente del Comparto Sanità, con i vincoli di bilancio, si procede in data odierna alla stipula del medesimo che integralmente si riporta:

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) è lo strumento per la concreta realizzazione delle finalità poste dal CCNL e per la piena attuazione degli obiettivi in sede aziendale.

Lo stesso costituisce strumento per chiarire, disciplinare, interpretare e definire gli aspetti delegati alla trattativa aziendale.

Per quanto non precisato, o integrato, dal presente CCIA si fa specifico riferimento alle norme legislative vigenti, alle norme applicabili dei precedenti CCNL e al CCNL 2002-2005,

Il CCIA deve favorire, attraverso l'istituto della concertazione tra le OO.SS., la R.S.U. e la Direzione Aziendale, lo sviluppo di elementi di innovazione e incentivazione a beneficio del personale con il reale riconoscimento dell'attività svolta a favore dell'utenza per l'erogazione di servizi sanitari pubblici efficienti, raggiungendo gli obiettivi prefissati dall'Azienda con l'Atto Aziendale.

Dal contratto integrativo deve, pertanto, emergere chiara l'idea del personale come risorsa dell'Azienda, ponendo la formazione continua come elemento strategico per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Le parti ritengono che missione dell'Azienda debba essere il miglioramento in termini qualitativi e quantitativi delle prestazioni sanitarie rese all'utenza e il miglioramento dell'efficienza dei servizi, attraverso la valorizzazione della professionalità dei dipendenti e una migliore utilizzazione e razionalizzazione delle risorse umane, strumentali ed economiche aziendali.

Questo si realizza, in particolare, attraverso modelli organizzativi nei quali è centrale la partecipazione dei lavoratori e fondamentale lo strumento della contrattazione collettiva.

CAMPO DI APPLICAZIONE DURATA DECORRENZA - TEMPI DI ATTUAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.) definito ai sensi dell'art. 45 del D.Lvo 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni e dall'art. 4 del CCNL 1998/2001 e dalle modificazioni apportate dall'art. 4 del CCNL 2002/2005, si applica a tutto il personale del Comparto Sanità con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato ed ha durata quadriennale.

IL Contratto collettivo integrativo aziendale viene stipulato utilizzando le risorse di cui alla Parte II^a- Trattamento Economico - del C.C.N.L. 2002-2005 ed avviene sulle materie di cui al C.C.N.L. stesso. I contenuti del presente contratto non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il controllo di compatibilità dei costi è effettuato dal Collegio Sindacale a cui l'Accordo viene inviato entro cinque giorni dalla stipula corredata di relazione tecnico — finanziaria.

1

IL Contratto collettivo integrativo aziendale viene stipulato utilizzando le risorse di cui alla Parte II°- Trattamento Economico - del C.C.N.L. 2002-2005 ed avviene sulle materie di cui al C.C.N.L. stesso. I contenuti del presente contratto non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il controllo di compatibilità dei costi è effettuato dal Collegio Sindacale a cui l' Accordo viene inviato entro cinque giorni dalla stipula corredata di relazione tecnico — finanziaria.

Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto si intende sottoscritto.

In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

Il contratto collettivo integrativo si attua entro un mese dalla sottoscrizione, a seguito dell'esito positivo del controllo sulla compatibilità dei costi effettuato dal Collegio sindacale.

Gli effetti del presente contratto decorrono dalla stipula dello stesso fino alla stesura del successivo Contratto Collettivo Integrativo Aziendale.

Per le parti relative ad istituti aventi carattere annuale il C.C.I.A. può essere rinnovato, previo accordo tra le parti, anche in assenza di rinnovo del C.C.N.L..

L'individuazione e l'utilizzo delle risorse è determinato con cadenza annuale.

Per gli istituti che non hanno cadenza annuale, le parti verificano, due volte l'anno, in apposite riunioni della delegazione trattante, la corretta e tempestiva applicazione degli istituti stessi.

In caso di controversie sull'interpretazione del contratto integrativo, le parti si incontrano tempestivamente per definire consensualmente l'interpretazione autentica della clausola controversa.

Per tutta la durata della controversia le parti si astengono dall'assumere iniziative al riguardo.

REGOLAMENTAZIONE DEGLI SCIOPERI E NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI ESSENZIALI

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, così come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n.83, si considerano attività pubbliche essenziali:

- a) assistenza sanitaria;
- b) igiene e sanità pubblica;
- c) veterinaria;
- d) distribuzione d'energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici;
- e) erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento.

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

- a) il tempo di preavviso è fissato in giorni 10 per il primo sciopero della durata non superiore l'intera giornata (24 ore);
- b) l'intervallo minimo fra un'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) non saranno effettuate azioni di sciopero nei seguenti periodi:
 - mese di agosto;
 - dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - dal giovedì precedente la Pasqua al martedì successivo;
- e) gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o calamità naturali.

Con riferimento a quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia nei servizi pubblici essenziali allegato al C.C.N.L. 1998 —2001 per i dipendenti del comparto sanità ai sensi degli artt.1 e 2 della legge 146/90 e successive modificazioni e integrazioni, si individuano come segue i contingenti di personale esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili nei servizi minimi essenziali.

2

A. Assistenza Sanitaria

A.1 Assistenza d'urgenza:

- Pronto soccorso;
- Rianimazione;
- Unità coronaria;
- Emodialisi;
- Ostetricia e ginecologia (in relazione alla assistenza al parto e alle IVG se indifferibili);
- Neonatologia;
- Assistenza psichiatrica;
- Trasporto infermi e sangue;
- Servizio trasfusionale;
- Interventi chirurgici per neoplasie e prestazioni di chemioterapia e radioterapia.

L'assistenza è garantita integralmente senza alcuna riduzione di personale delle varie qualifiche.

A.2. Assistenza ordinaria:

- Reparti di degenza ordinaria: è garantita la presenza del 50% della dotazione di personale;
- Sale operatorie e servizi diagnostici: l'assistenza è garantita con la presenza minima di personale prevista per le giornate festive;
- Diagnostica d'urgenza di laboratorio e per immagini: l'assistenza è garantita con la presenza minima di personale prevista per le giornate festive;
- Anatomia e istologia patologica: un dirigente e un tecnico;
- Assistenza a persone portatrici di handicap mentale, in struttura protetta e trattamenti sanitari obbligatori: l'assistenza è garantita con la presenza minima di personale prevista per le giornate festive;
- Assistenza ad anziani handicappati, anche domiciliare: l'assistenza è garantita dal 50% della dotazione di personale;
- Assistenza medico legale, compresa la medicina necroscopica: l'assistenza è garantita in ogni distretto con la presenza minima di personale prevista per le giornate festive;
- Assistenza farmaceutica: l'assistenza è garantita con la presenza minima di personale prevista per le giornate festive.

A.3. Attività di supporto logistico, organizzativo ed amministrativo:

- Direzione di ospedale e di distretto: è garantita la presenza di un dirigente medico e di una unità amministrativa;
- Raccolta ed allontanamento dei rifiuti dai luoghi di produzione: è garantita la presenza di una unità ausiliaria ogni due reparti ospedalieri.
- Servizi tecnici: è garantita la presenza di una unità in servizio più gli operatori tecnici addetti agli interventi urgenti in servizio o in reperibilità;
- Servizi informatici: è garantita la presenza di una unità in servizio.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'F...'. In the center, there are several other signatures, some of which are more stylized. On the right side, there are initials 'M...' and a circled number '3' next to a signature.

B. Igiene e sanità Pubblica

- Referti, denunce, certificazioni ed attività connesse alla emanazione di provvedimenti contingibili ed urgenti;
- Controllo per la prevenzione dei rischi ambientali e vigilanza, nei casi d'urgenza, sugli alimenti e sulle bevande;
- Vigilanza e controllo, ove non dilazionabili, in presenza o sospetto di tossinfezione;

Sono garantiti almeno con la presenza in servizio del personale previsto in reperibilità nei giorni festivi.

C. Veterinaria

- Vigilanza e controllo, ove non dilazionabili, in presenza o sospetto di tossinfezioni relative ad alimenti di origine animale;
- Vigilanza ed interventi in caso di malattie e di zoonosi ove non differibili;
- Controllo, ove non dilazionabile, degli animali morsicatori ai fini della profilassi antirabbica;
- Ispezione veterinaria e macellazione d'urgenza degli animali in pericolo di vita;
- Referti, denunce, certificazioni ed attività connesse alla emanazione di provvedimenti contingibili ed urgenti.

Sono garantiti almeno con la presenza in servizio del personale previsto in reperibilità nei giorni festivi.

I Direttori delle Unità Operative e dei servizi predispongono e comunicano ai lavoratori interessati ed al Direttore della Macrostruttura (Direzione di Presidio, Distretto, Dipartimenti Strutturali ecc.) almeno cinque 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 eventuali riduzioni con il criterio della rotazione.

La direzione aziendale dà comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, almeno cinque giorni prima dello sciopero dei modi e dei tempi per l'erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione degli stessi nonché rende nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.

Per gli scioperi aventi carattere locale, prima della proclamazione dello sciopero ai sensi dell'art. 1 della legge 146/1990 come modificata dalla legge 83/2000, le parti sono tenute ad effettuare appositi incontri al fine di ricercare misure conciliative idonee a scongiurare lo sciopero ovvero ad adottare misure per limitare al massimo i disagi per l'utenza. Gli incontri potranno proseguire anche dopo la proclamazione dello sciopero e nel corso dello stesso per la definizione della vertenza.

Per quanto non previsto si applica la legge 12 giugno 1990, n. 146, così come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n.83.

RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

DELEGAZIONE TRATTANTE

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

Direttore Generale o suo delegato;
Rappresentanti degli uffici interessati;

La delegazione trattante per la parte sindacale è composta :

-dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
-dalla R.S.U.

RELAZIONI SINDACALI AZIENDALI

L'art. 3 del C.C.N.L. del Comparto Sanità 1998/2001 –riconfermato dall' art. 3 CCNL 2002/2005- prevede che il sistema delle relazioni sindacali sia strutturato 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 delle aziende di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività. Si ritiene, pertanto, che la condivisione dei predetti obiettivi comporti la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali che si articoli negli istituti della "concertazione", "consultazione" e "informazione" che, insieme, realizzano il principio della partecipazione attraverso il quale, nella distinzione dei ruoli, venga esaltato sia il metodo di confronto (concertazione), sia le capacità propositive (consultazione), sia il principio di responsabilità (informazione).

In ogni caso si conviene quanto segue:

A-- Informazione

Concerne la comunicazione in forma scritta ed in tempo utile di documentazione inerente le materie oggetto di informazione di cui all'art. 6. lett. A) del C.C.N.L. 1998/2001 e precisamente:

1. atti di valenza generale, anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro;
2. organizzazione degli uffici;
3. gestione complessiva delle risorse umane;
4. bilancio economico di previsione annuale e bilancio di esercizio;
5. provvedimenti di conferimento di consulenze all'esterno dell'Azienda.

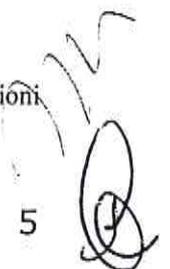
L'informazione, fatti salvi i casi di riservatezza previsti dalla vigente normativa, verrà fornita tempestivamente e comunque entro il ventesimo giorno successivo in caso di richiesta avanzata dai soggetti sindacali, e periodicamente.

Nel caso di materie per le quali il C.C.N.L. preveda la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva.

Le materie per le quali viene fornita una informazione preventiva sono pertanto le seguenti:

1. Articolazione dell'orario;
2. Andamento dei processi occupazionali (dotazione organica, piani di assunzione, mobilità);
3. Criteri generali di organizzazione dei servizi sanitari aziendali e degli uffici o introduzione di nuove tecnologie;
4. Programmazione della mobilità collettiva;
5. Sperimentazioni gestionali;
6. Piani di ristrutturazione e riconversione delle strutture sanitarie;
7. Misure per favorire le pari opportunità;
8. Verifica periodica della produttività delle strutture operative;
9. Applicazione dei parametri concernenti la qualità e produttività dei servizi e rapporti con l'utente;
10. Provvedimenti riguardanti le attività sociali gestite dagli appositi organismi.

Su richiesta dei soggetti sindacali previsti dall'art. 9 del C.C.N.L. 1998/2001 verranno inoltre fornite informazioni anche sui seguenti argomenti:



1. Relazione annuale sulla produttività dell'Azienda;
2. Programmi relativi alla formazione del personale;
3. Dati consuntivi della forza occupata, sulla costituzione, modificazione ed estinzione del rapporto di lavoro del personale del comparto e sull'andamento generale della mobilità del personale;
4. Dati consuntivi relativi alla formazione del personale con particolare riguardo al numero degli interessati ed al contenuto dei corsi;
5. Dati consuntivi sulle misure adottate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro anche in riferimento all'applicazione dei Decreti Legislativi 626/94 e 242/96;
6. Consuntivo sulle misure adottate per il conseguimento delle pari opportunità;
7. Risultati ed effetti generali sulla organizzazione del lavoro conseguenti alle introduzioni di nuove tecnologie e processi riorganizzativi.

B - Consultazione

Concerne l'acquisizione da parte dell'Azienda, previa adeguata informazione, di un parere in forma scritta dei soggetti sindacali nelle materie individuate dal C.C.N.L. che qui di seguito si richiamano:

1. Atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro;
2. Organizzazione e disciplina degli uffici, nonché consistenza e variazione delle dotazioni organiche;
3. Modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale di cui all'articolo 59, comma 8, del D.lgs. 29/1993 sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato;
4. Casi di cui all'articolo 19 del D.lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

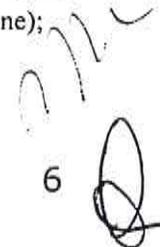
Durante il periodo in cui si svolge la consultazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

Possono essere istituite, a richiesta, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con funzioni non negoziali per l'approfondimento di specifiche problematiche. Esse avranno la durata necessaria per raccogliere i dati e le informazioni relative alle materie oggetto di approfondimento, nonché formulare proposte. Tali organismi debbono comprendere una adeguata rappresentanza femminile e svolgere la loro attività in orario di lavoro.

C - Concertazione

Concerne l'attivazione, previa informazione ai soggetti sindacali, del confronto in incontri bilaterali con l'Azienda sulle materie di cui all'articolo 6, lettera B. del C.C.N.L. che qui di seguito si richiamano:

1. Articolazione dell'orario di servizio;
2. Verifica periodica della produttività delle strutture operative;
3. Definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro;
4. Andamento dei processi occupazionali;
5. Attuazione del sistema classificatorio (criteri generali per lo svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie; criteri generali per la valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni; criteri generali per la valutazione permanente; conferimenti degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e loro valutazione);
6. Criteri per la mobilità interna ed esterna nonché per la gestione delle eccedenze di personale.


    
6

La concertazione deve iniziare con appositi incontri entro 48 ore dalla data ricezione della richiesta.
Nel caso di oggettiva impossibilità di tenere incontri entro le 48 ore dalla data di ricezione della richiesta, l'Amministrazione comunica entro il medesimo termine la data del nuovo incontro.
Le parti possono congiuntamente decidere di prorogare di un ulteriore termine di trenta giorni i lavori del tavolo di concertazione.

Durante la fase della concertazione possono essere presentate dalle parti proposte ed osservazioni in tempo utile per una disamina approfondita.
Durante lo stesso periodo le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

La concertazione si conclude con un'intesa o con la registrazione del mancato accordo.

D - Relazioni sindacali nei luoghi di lavoro

Nei luoghi di lavoro (presidi ospedalieri, dipartimenti e distretti) sono ammesse forme di confronto decentrato tra i responsabili delle competenti strutture e le OO.SS. in materia di criteri per l'organizzazione del lavoro e di articolazione dell'orario di servizio.
L'esito della negoziazione deve essere trasmesso alla Direzione Aziendale.

E- Assemblee sindacali

La RSU e le OO.SS. a norma dell'articolo 2 del CCNLQ del 7.8.1998 indicano le assemblee dei lavoratori congiuntamente o disgiuntamente. Le assemblee possono essere convocate anche per area professionale nonché a livello di dipartimento, di distretto, di presidio ospedaliero o di struttura.

L'ente si obbliga a garantire le necessarie agibilità sindacali.

MERCATO DEL LAVORO

Un moderno sistema di relazioni sindacali deve tenere conto della continua evoluzione del mercato del lavoro e quindi, seppure nella distinzione dei ruoli, deve favorire il metodo del confronto, la capacità di proporre attraverso il principio di responsabilità e di partecipazione degli operatori.

1. Lavori Atipici.

L'utilizzo da parte dell'azienda di operatori con forme di Contratto di lavoro di tipo "professionale" o "atipici" (lavoro interinale, soci lavoratori, ecc.) deve essere disciplinato, in assenza di specifiche normative di riferimento, con la garanzia di trattamento giuridico ed economico corrispondente o analogo a quello di un uguale o simile profilo professionale presente in azienda. I criteri generali per il ricorso a tali forme di lavoro sono oggetto di concertazione.

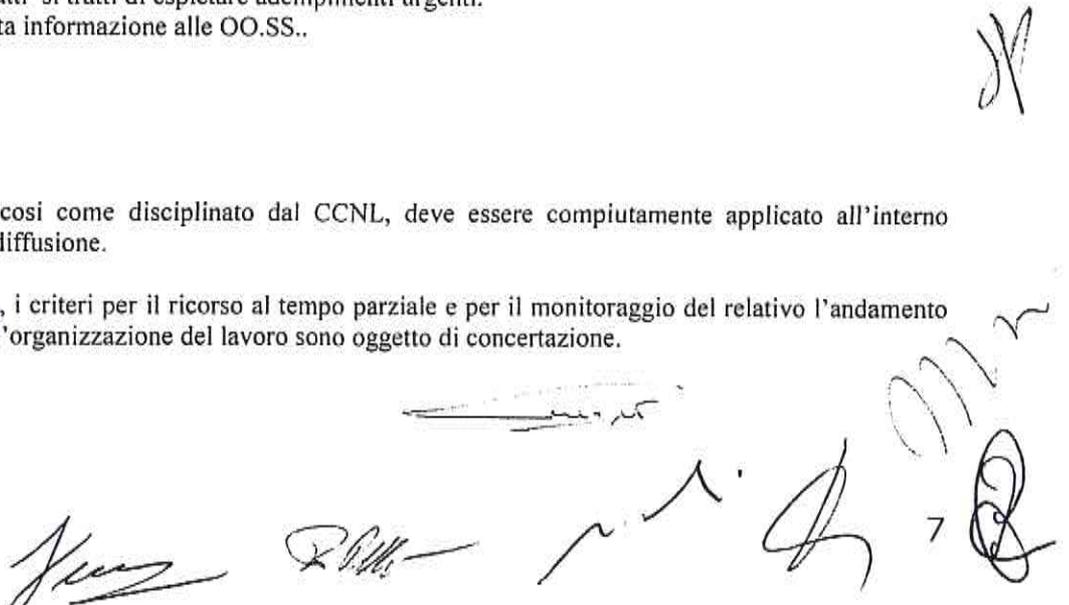
E' ammesso il ricorso alle forme di lavoro predette quando l'Azienda non è in grado di provvedere con personale proprio per carenza, inesistenza o indisponibilità delle necessarie figure professionali, ovvero di specifiche capacità professionali, e comunque si tratti di espletare adempimenti urgenti.
Dei provvedimenti adottati è data informazione alle OO.SS..

2. Tempo Parziale

L'istituto del tempo parziale, così come disciplinato dal CCNL, deve essere compiutamente applicato all'interno dell'azienda e ne va favorita la diffusione.

Fatti salvi i diritti dei lavoratori, i criteri per il ricorso al tempo parziale e per il monitoraggio del relativo andamento anche in relazione ai riflessi sull'organizzazione del lavoro sono oggetto di concertazione.

3. Telelavoro



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a large stylized signature on the right.

Le parti si impegnano nel creare le condizioni per favorire questa forma occupazionale in tutti quei settori nei quali le condizioni tecniche-operative lo permettano, avuto riguardo all'Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4. comma 3, della legge 16 giugno 1998 n. 191 (G.U. n. 94 del 2 1/04/2000).

4. Esternalizzazioni

Le esternalizzazioni sono oggetto di informazione obbligatoria.

In caso di esternalizzazione di servizi, nei contratti con i soggetti affidatari devono essere previste le seguenti garanzie:

- a) piena applicazione dei CCNL di riferimento e rispetto dei diritti dei lavoratori;
- b) rispetto della normativa in materia di prevenzione e sicurezza del lavoro ai sensi del D.lgvo. 626/1994
- c) agibilità sindacali per le rispettive organizzazioni sindacali di categoria;
- d) risoluzione dei contratti di appalto per l'inosservanza del punto a);
- e) assicurare almeno gli standard di qualità e quantità in essere o desumibili da analoghe attività svolte in altre amministrazioni;

L'attività di controllo circa la qualità e la quantità delle prestazioni rese dalla ditta appaltatrice sarà svolta secondo modalità comunicate alle organizzazioni sindacali ed alla R.S.U.

5. Consulenze

Nei casi in cui l'Ente per necessità oggettive intende fare ricorso a consulenze esterne, regolate da qualsiasi forme di rapporto, escluso quello a tempo indeterminato, deve darne informazione preventiva ai soggetti sindacali. La nomina del consulente non può aver luogo prima di tale adempimento informativo.

FORME DI PARTECIPAZIONE

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

Dovrà promuovere le azioni positive previste dalla legge 125/91 e assolvere a tutti i compiti atti a favorire parità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia.

Tra le azioni necessarie a favorire le pari opportunità vanno previste:

- attività di formazione;
- flessibilità di orario e fruizione di part-time;
- mobilità.

In applicazione delle normative vigenti, il Comitato per le pari opportunità, al di là della mera attuazione del dettato normativo di cui alla Legge 10 aprile 1991, n.125, si adopererà per una concreta attuazione delle iniziative concernenti le pari opportunità in ogni struttura operativa anche attraverso il rilevamento e la costante attenzione alle problematiche aziendali ed esercitando funzioni di promozione, indirizzo e coordinamento per l'applicazione delle proposte idonee a raggiungere il loro superamento.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a large stylized signature on the right. A small number '8' is visible near the bottom right.

Compiti

Il comitato, all'interno dell'Azienda, svolge i seguenti compiti:

- Promuovere iniziative volte a dare attuazione a risoluzioni e Direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro delle pari dignità delle persone e per rimuovere comportamenti lesivi delle Libertà personali ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;:
- Fornire, attraverso una relazione annuale, informazioni circa le condizioni delle lavoratrici all'interno dell'Azienda ed in particolare sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie categorie e nei vari profili nonché sulla partecipazione ai processi formativi;
- Raccogliere dati, attraverso indagini, ricerche ed analisi, relativi alle materie di propria competenza.

Finalità

Nel rispetto delle finalità generali stabilite dalle vigenti norme di legge e regolamenti, il Comitato per le pari opportunità si prefigge di:

- Elaborare e proporre programmi di intervento sulla base di indagini conoscitive;
- Migliorare la qualità del lavoro delle donne proponendo degli strumenti per ridurre eventuali ostacoli allo sviluppo professionale e alla professione di carriera e favorire l'effettiva parità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia;
- Promuovere incontri con gruppi, singoli dipendenti, amministratori o altri soggetti interessati;
- Pubblicizzare tra le lavoratrici e i lavoratori dell'Azienda l'attività svolta dal Comitato ed i risultati emersi;

Ed inoltre, favorire:

- L'accesso ai corsi di formazione professionale e le modalità di svolgimento degli stessi anche ai fini del perseguimento di un effettivo equilibrio, a parità di requisiti professionali, nei passaggi interni e nei conferimento degli incarichi di posizioni organizzative del sistema classificatorio;
- La flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part - time;
- I processi di mobilità;
- Le iniziative divulgative atte ad accrescere conoscenza e consapevolezza su tematiche aziendali e generali, in un rapporto di interscambio con altre Amministrazioni, gruppi, associazioni, OO.SS.;
- Idonee iniziative per i necessari contatti con altri Comitati.

Composizione

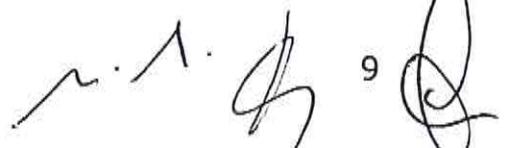
Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna organizzazione sindacale firmataria del CCNL del Comparto Sanità 2002/2005 e da un pari numero di rappresentanti dell'Azienda.

Il Presidente del Comitato viene designato tra i responsabili dell'Azienda, il Vice Presidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo comitato. I componenti possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato. Il presidente richiederà all'Amministrazione la sostituzione dei componenti che non avranno partecipato a più di tre riunioni ordinarie del Comitato.

COMITATO PARITETICO SUL MOBBING

Per le finalità e secondo le procedure previste dell' art. 5 del CCNL 2002/2005 è costituito il Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing.

Le parti prendono atto che il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica nei posti di lavoro attuato da dirigenti o da altri lavoratori nei confronti di un lavoratore va prevenuto, rilevato e contrastato efficacemente.



SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

L'Azienda U.S.L. è impegnata a garantire le condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori e congiuntamente la qualità e la sicurezza delle prestazioni rese ai cittadini.

L'Azienda ritiene fondamentale la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori alla definizione e verifica degli obiettivi di salute e sicurezza sul lavoro e pertanto, da un lato, verranno attivati tutti i momenti di consultazione previsti dalle leggi e, dall'altro, verranno proposti agli R.L.S. incontri con periodicità bimestrale per monitorare congiuntamente le condizioni di lavoro e i programmi di attività.

L'Azienda è impegnata a rafforzare il Servizio Prevenzione e Protezione e ad attuare il programma di formazione aziendale negli aspetti mirati alla costruzione di un maggior livello di consapevolezza nei dirigenti e nei lavoratori delle problematiche relative alla sicurezza. Il lavoratore neoassunto deve essere informato sui rischi inerenti l'ambiente di lavoro.

La materia potrà essere ulteriormente disciplinata nell'ambito delle appendici al presente Accordo da sottoscrivere entro il 30/06/2006.

POLITICHE DI SVILUPPO E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro del personale è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Lo stesso, fissato in 36 ore settimanali, può essere articolato

- a) su sei giorni lavorativi alla settimana
- b) cinque giorni lavorativi alla settimana
- c) flessibilità fino a sessanta minuti in entrata ed in uscita laddove compatibile con le esigenze di servizio. L'autorizzazione è concessa dal dirigente della struttura complessa, in casi di flessibilità fino a trenta minuti, dal dirigente di struttura complessa di concerto con il direttore del dipartimento nei casi di flessibilità oltre i trenta e fino a sessanta minuti;
- d) con turni specifici che garantiscano comunque la prestazione dell'intero orario di lavoro e che escludano la sovrapposizione di orari, determinati secondo criteri ispirati all'ottimizzazione delle risorse umane, al miglioramento della qualità e della fruibilità delle prestazioni erogate nei confronti dell'utenza, al collegamento con le altre amministrazioni pubbliche, alla salvaguardia dell'integrità psicofisica dei lavoratori.
- e) con una turnazione che escluda dal lavoro notturno le donne dall'accertamento della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino;

Non sono obbligate al lavoro notturno:

- la lavoratrice madre con un figlio fino a tre anni di età, o in alternativa il padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

Nell'ambito di ciascuna tipologia di orario, può essere prevista una diversa flessibilità di articolazione, da collegare alla specifica tipologia delle diverse strutture e dei diversi servizi, previa contrattazione con le OO.SS. e la R.S.U.

Al personale turnista H 24 deve essere prevista una sovrapposizione di orario necessaria per le consegne e pari ad un massimo di 20 minuti.



10



BANCA ORE

Il lavoratore, su richiesta, dispone di un monte ore individuale, costituito dalle ore eccedenti, prestate oltre il normale orario di lavoro.

Al lavoratore saranno retribuite, nel mese di competenza, solo le percentuali di maggiorazione e saranno evidenziate nella busta paga le ore accantonate. Le ore accantonate saranno utilizzate dal lavoratore sotto forma di permessi individuali, previa autorizzazione da parte del Dirigente preposto, al fine di garantire la salvaguardia delle esigenze di servizio.

Le parti intendono questo istituto come sperimentale e al termine del primo anno di vigenza si incontreranno per una verifica della sua applicazione, apportando le modifiche che si renderanno necessarie.

Il lavoro festivo infrasettimanale viene, a richiesta del dipendente, remunerato o recuperato, qualsiasi sia il saldo delle ore rese dal lavoratore all'azienda. In caso di saldo negativo, il debito orario verrà reso dal lavoratore secondo le esigenze del servizio di appartenenza entro e non oltre il mese successivo.

Per quanto non menzionato si rimanda alla normativa contrattuale di riferimento

SERVIZIO MENSA - BUONO PASTO

Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario.

L'azienda garantisce il servizio di mensa o, in mancanza, l'esercizio del diritto con modalità sostitutive.

Il pasto va consumato di norma al di fuori e al termine dell'orario di lavoro e non è monetizzabile.

Il dipendente è tenuto a contribuire nella misura fissa di €. 1,03 per pasto.

Il tempo impiegato per il consumo del pasto deve essere rilevato con mezzi di controllo per l'orario di lavoro e non deve essere superiore a 30 minuti.

Al servizio sostitutivo di mensa, da assicurarsi per mezzo di ticket restaurant, il dipendente può accedere, a richiesta, se si trova nelle condizioni di effettivo disagio per usufruire del servizio di mensa aziendale.

Il valore nominale del buono mensa è confermato in €. 5,16

I buoni mensa verranno conteggiati ed erogati al dipendente entro i due mesi successivi a quello di maturazione.

Viene istituita una commissione paritetica permanente per il controllo della qualità/quantità del servizio mensa ove esistente.

La materia sarà ulteriormente disciplinata nell'ambito delle appendici al presente accordo da sottoscrivere entro il 30/06/2006, con particolare riguardo alla misura dell'orario di lavoro necessario per il riconoscimento del diritto, nonché alla situazione dei residenti in comune diverso dalla sede di servizio.

L'intesa di cui al precedente punto avrà effetto dal 1/1/2007 in relazione alle risorse necessarie per garantire l'ampliamento dell'istituto.

DIVISE DI LAVORO

Al lavoratore vengono consegnate, sino ad usura,:

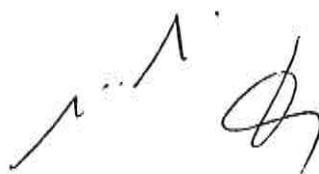
4 divise per dipendente con colore differenziato per ruolo;

1 golf per l'inverno ed altri indumenti idonei al ruolo ricoperto.

1 paio di calzature antinfortunistiche.

ASILO AZIENDALE

Le parti si impegnano ad effettuare una seria valutazione sulla fattibilità di istituire un asilo aziendale presso le sedi di lavoro dove la presenza dei potenziali fruitori è più numerosa.



FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

DIRITTO ALLO STUDIO

Ferma restando l'attuale normativa, si rende necessario adottare alcuni accorgimenti per rendere meglio fruibile questo istituto anche da parte di chi non fosse nelle condizioni di poter frequentare i corsi di preparazione al conseguimento dei titoli di studio previsti dall'attuale normativa.

Possono usufruire del beneficio delle 150 ore di permesso studio coloro che sono iscritti ai seguenti corsi di studio: universitari, post universitari, corsi di qualificazione professionale, scuola media inferiore, scuola media superiore.

Per il personale con l'orario di lavoro part-time il beneficio è proporzionale all'orario settimanale prestato.

Le domande dei lavoratori debbono essere presentate all'azienda entro il 30 novembre di ogni anno. Per ottenere il beneficio i lavoratori debbono presentare, unitamente alla domanda, il certificato d'iscrizione al corso di studi o apposita dichiarazione sostitutiva resa a norma di legge.

Il permesso retribuito è concesso, per la frequenza ai corsi e tirocini e per la preparazione agli esami senza l'obbligo della frequenza.

I dipendenti autorizzati alla fruizione delle ore per il diritto allo studio giustificano l'assenza dal servizio mediante attestati di frequenza ai corsi o di avvenuta partecipazione all'esame ovvero mediante dichiarazione sostitutiva resa a norma di legge.

In relazione a quanto previsto dall'art. 20, comma 4, del CCNL/2004, il dipendente che non partecipi alla formazione continua, per giustificato motivo, ha diritto alla partecipazione alle selezioni interne a qualsiasi titolo previste.

Chi usufruisce delle 150 ore come permessi retribuiti può beneficiare di ulteriori otto permessi retribuiti da utilizzare per le sole prove d'esame ai sensi dell'art. 21 CCNL/1995.

ECM. FORMAZIONE - AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Le parti concordano che la formazione e l'aggiornamento professionale della risorsa umana costituiscono un'esigenza aziendale per favorire le trasformazioni organizzative ed operative finalizzate ad una sempre migliore offerta qualitativa all'utenza.

Pertanto la formazione continua, presupposto strategicamente rilevante, va favorita ed incentivata e deve coinvolgere tutto il personale in funzione degli obiettivi indicati nell'Atto Aziendale. A tal fine l'Azienda destina annualmente una somma sufficiente a garantire il raggiungimento degli obiettivi programmatici approvati dalla Direzione strategica.

L'azienda, previa informazione alle OO.SS., programma annualmente il piano delle attività formative.

LA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

NUOVI PROFILI

Entro il 30/06/2006 le parti si incontreranno per definire le modalità di applicazione dell'art. 18 del CCNL 2002/2005.

Il tavolo negoziale aperto per tale finalità non dovrà in nessun modo comportare un rallentamento delle attività di confronto sugli altri argomenti soggetti a relazioni sindacali.



12

INVESTIMENTI SUL PERSONALE

Per dare attuazione all' art. 19 -comma 1 lettere c) e d)- CN-NL 2002/2005 le parti si impegnano a procedere ad una definizione della materia e rivisitazione, ove necessario, della dotazione organica entro 30 giorni dalla data di emanazione delle Direttive Regionali attuative del DPCM del 15/02/2006 pubblicato sulla G.U. n° 51 del 2/03/2006.

Premesso che l'art. 12 del CCNL 1998/2001 non è stato applicato presso questa Azienda e precisato che non si tratta di riapertura dell'art. 12 - fattispecie negata dall'art. 19 del CCNL 2002/2005 - ma di applicazione del medesimo art. 12 alle categorie A,B,BS,C,D,DS attualmente ricomprese dall'art.19 che menziona tutto il personale dei ruoli tecnico ed amministrativo,

Le parti CONCORDANO che:

a) è necessario continuare a favorire il processo di riordino e riorganizzazione dell'Azienda di cui al precedente quadriennio normativo contrattuale con la nuova classificazione del personale;

b) è necessario adottare interventi mirati per continuare ad incentivare il percorso di valorizzazione e riqualificazione professionale dei dipendenti dell'azienda per il rilancio della qualità dei servizi e delle prestazioni all'utenza.

Per il raggiungimento degli obiettivi sopra riportati, nei limiti delle risorse disponibili, si provvederà con gli istituti contrattuali di cui agli artt. 18 e 19 del medesimo CCNL.

TRATTAMENTO ECONOMICO

LAVORO STRAORDINARIO

Fermo restando quanto previsto dall'art.34 del C.C.N.L 1998/2001 e premesso che il fondo per il lavoro straordinario è finalizzato a remunerare le prestazioni necessarie a fronteggiare particolari temporanee e specifiche situazioni organizzative, le parti convengono quanto segue:

- il lavoro straordinario non è strumento di gestione ordinaria delle attività facenti capo alle strutture aziendali e, pertanto, il ricorso a tale istituto deve, comunque, essere ridotto al minimo indispensabile per far fronte alle esigenze effettivamente indilazionabili, imprevedibili e non programmabili; la sua riduzione costituisce obiettivo aziendale,
- le procedure di ricorso al lavoro straordinario, le modalità di utilizzo e l'impiego del fondo saranno oggetto di monitoraggio periodico al fine di poter adottare eventuali provvedimenti per il suo governo,
- il lavoro straordinario prestato deve essere monetizzato entro i due mesi successivi. Solo su richiesta del personale interessato e avuto riguardo alle esigenze dell'Azienda da motivarsi per iscritto, potrà essere recuperato;
- entro due mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, le parti si incontreranno per verificare le modalità di impiego e definire eventuali correttivi;
- tendenzialmente il ricorso al lavoro straordinario deve essere gradualmente superato con la copertura programmata di tutti i posti previsti dalla dotazione organica, come previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 165/01;

Fino a tale data il budget per le prestazioni di lavoro straordinario sarà assegnato alle Macro strutture aziendali (Presidi, Distretti, Dipartimenti) in misura proporzionale alla carenza di dotazione organica, calcolata tra quella ottimale e la forza lavoro in servizio.

Previa autorizzazione da parte della Regione Lazio, le parti, previo accordo, potranno costituire uno specifico fondo per le prestazioni aggiuntive del personale previste dalla legge n. 1 del 1. 1.2002 (decreto Sirchia).

INDENNITA' DI COORDINAMENTO

Fermo restando l'attuale disciplina, le parti s'impegnano a concertare la materia in maniera organica ed esaustiva, pervenendo alla sottoscrizione di apposita intesa, entro il 30/06/2006, finalizzata a disciplinare, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del CCNL/2001, la materia fissando i criteri di assegnazione e revoca dell'incarico nonché l'ammontare dell'indennità parte fissa e variabile.

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

Al fine di garantire una più diretta partecipazione del personale alle attività dell'azienda e allo scopo di ridurre le occasioni di conflittualità interne ai reparti/servizi/uffici, con riferimento all'art. 47 CCNL 94/97 comma 4 periodo secondo, viene disposto l'obbligo da parte di tutti i direttori dei servizi/reparti/uffici, di organizzare incontri periodici di natura consultiva con tutto il personale direttamente a loro afferente, sui temi riguardanti gli obiettivi produttivi annuali, la definizione dei criteri relativi ai carichi di lavoro, la gestione del budget assegnato. Tali incontri interprofessionali dovranno tenersi almeno due volte l'anno ed il personale vincolato alla presenza, viene considerato in servizio a tutti gli effetti.

Le proposte di produttività a progetto (ex art. 38 comma 5 CCNL 7.4.99) dovranno essere definite previa consultazione di tutto il personale del singolo reparto/servizio/ufficio interessato, al fine di raggiungere la più ampia convergenza possibile sia in riferimento alla parte riguardante l'organizzazione del lavoro, sia per quella relativa al trattamento economico delle singole professioni.

I progetti obiettivo che rivestono carattere di rilievo aziendale sono oggetto di concertazione con le OOSS di cui all'art. 9 del CCNL/2004.

Le parti concordano sulla necessità di attivare una ricerca costante delle forme di partecipazione dei lavoratori sempre più ampie e dirette, poichè in esse ne riconoscono la profonda valenza strategica aziendale.

Nell'ambito degli obiettivi generali dell'Azienda le parti considerano l'istituto dell'incentivazione come lo strumento per il miglioramento delle prestazioni rese ai cittadini, esso deve essere calato in maniera decentrata a livello di singolo servizio, reparto ed ufficio, con l'indicazione delle risorse messe a disposizione.

Le quote a vario titolo non assegnate all'interno dell'equipe vanno riassegnate, qualora se ne ravvisi la praticabilità tecnico amministrativa, alla stessa equipe e ridistribuite ai lavoratori.

Le parti si impegnano a ridefinire l'istituto al fine di introdurre meccanismi di valutazione individuale degli operatori nell'ambito dell'equipe di appartenenza, nonché a sottoscrivere un testo unico delle norme di disciplina della materia entro il 30/06/2006, nel quale dovrà trovare specifica regolamentazione l'incentivazione per progetti nonché la misura di incomulabilità degli stessi con l'istituto della produttività collettiva.

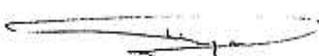
MOBILITA' AZIENDALE

Fermo restando l'attuale disciplina, le parti s'impegnano a trattare la materia in maniera organica ed esaustiva, pervenendo alla sottoscrizione di apposito documento da considerarsi appendice del presente Contratto, entro il 30/06/2006, articolato nel rispetto dei seguenti criteri:

Mobilità ordinaria nel presidio e tra presidi

Il meccanismo della mobilità interna verso posti di lavoro resisi vacanti o posti di lavoro ex novo, deve essere esperito come primario e inderogabile istituto prima di altre forme di copertura dei posti vacanti o di nuovi posti (mobilità esterna o concorso).

Il meccanismo della mobilità interna è un processo aperto intendendosi con ciò che il personale può presentare domanda o integrazione dei titoli per permettere in qualsiasi momento l'utilizzo della graduatoria medesima. I criteri richiesti per la formulazione della graduatoria devono essere trasparenti e consultabili da tutti gli interessati.



I processi di mobilità vanno attivati ogni qualvolta si verifica:

- 1) Posto vacante
- 2) Apertura di nuovi servizi
- 3) Assunzione di personale

Per la mobilità d'ufficio si rimanda alla contrattazione decentrata con i soggetti competenti per la definizione dei criteri.

Nelle mobilità verso posti di lavoro con turnazione diurna, va preso come titolo prioritario l'anzianità di servizio di almeno 25 anni di servizio con lavoro notturno.

POTENZIAMENTO PERSONALE STAGIONE ESTIVA.

Le parti prendono atto che il territorio della provincia di Latina per la sua conformazione geografica, risulta avere una spiccata vocazione turistica.

Tale caratteristica si associa ad un aumento considerevole della erogazione di servizi sanitari resi nel periodo estivo per la notevole presenza di turisti.

Inoltre, cosa ben nota, nel periodo estivo che indicativamente inizia il 1° Giugno e termina il 30 Settembre, bisogna assicurare il riposo feriale.

Tale concomitanza di fattori impone il potenziamento dei reparti di diagnosi e cura e dei servizi diagnostici nonché dei pronti soccorso.

Pertanto l'azienda avrà cura di determinare ed assicurare, entro il 30 aprile di ogni anno, il fabbisogno che le strutture sanitarie di concerto con le OOSS riterranno necessarie in termini di maggiorazione del personale infermieristico tecnico ed ausiliario, in applicazione del titolo III del CCNL Integrativo 7.6.2001 con priorità per l'articolo 31.

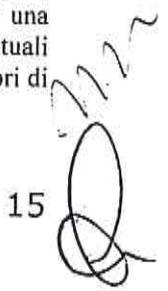
APPLICAZIONE DELLA LEGGE 251/2000

Al fine di assicurare una adeguata risposta ai bisogni di salute dei singoli e della collettività, mediante l'ottimizzazione, il coordinamento e il controllo delle qualità di prestazioni degli operatori delle professioni sanitarie e sociali, si prende atto di quanto previsto dalla Direttiva della Regione Lazio che prevede l'attivazione dei seguenti servizi qualificabili Unità Organizzative dirigenziali:

- 1 servizio dell'assistenza infermieristica ed ostetrica e delle connesse funzioni di supporto
2. servizio professionale di diagnostica strumentale e tecnica assistenziale
3. servizio professionale di riabilitazione
4. servizio professionale di prevenzione
5. servizio professionale sociale

RICOGNIZIONE E COLLOCAZIONE DEI DIPENDENTI ASSUNTI CON QUALIFICA DIVERSA DALLE MANSIONI ATTUALMENTE SVOLTE

Tale ricognizione e collocazione nel giusto profilo persegue le finalità del miglioramento della funzionalità dei servizi sanitari, dell'accrescimento dell'efficienza dell'azione amministrativa, della gestione delle risorse, nonché la razionalizzazione della organizzazione del lavoro favorendo il recupero motivazionale del personale attraverso il riconoscimento della professionalità acquisita. Tale ricognizione, finalizzata ad attivare gli strumenti utili per una successiva collocazione (dotazione organica, selezioni, procedure concorsuali, ecc.), accompagnata da eventuali interventi formativi anche sulla base di programmi pluriennali finanziati dall'Azienda, che consentiranno ai lavoratori di conseguire il proprio sviluppo professionale.



OTA ED AUSILIARI

Rispetto all'accordo regionale, per l'accesso ai corsi formativi per operatori socio-sanitari, l'azienda provvederà con oneri a proprio carico, compatibilmente con i vincoli finanziari imposti dal concordamento regionale, all'istituzione della dotazione organica del nuovo profilo professionale che ritiene necessario sulla base delle proprie esigenze organizzative.

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

La progressione economica orizzontale del personale avviene con periodicità annuale nell'ambito e nei limiti delle risorse economiche disponibili nel fondo di cui all'art. 31 CCNL/2005 e deve essere possibilmente garantita a tutto il personale, ricorrendo anche all'osmosi dei fondi previsti dal CCNL suddetto in conformità al dettato contrattuale.

Fermo restando quanto sopra, per il triennio pregresso 2003/2005, in conformità all'intesa sottoscritta in data 06/04/2006, si stabilisce quanto segue:

- per gli anni 2003 e 2004, gli avanzi a tutt'oggi consuntivati sul fondo ex art. 31 "fasce", sono trasferiti sul fondo ex art. 30 "produttività" e liquidati al personale a tale titolo;
- a decorrere dal 01/01/2005, viene attribuita a tutto il personale in servizio alla data del 31/12/2004, con anzianità di almeno un anno di servizio nel S.S.N., una ulteriore fascia economica;
- la spesa da sostenere per l'applicazione del precedente alinea, in conformità al vigente CCNL, grava sul fondo ex art. 31 "fasce" eccezionalmente integrato per mezzo del provvisorio trasferimento delle risorse necessarie dal fondo ex art. 30 "produttività" nella misura di circa €. 830.000,00, relativo all'anno 2005 in quanto il fondo non è destinabile a remunerare la produttività collettiva non essendo stati assegnati, per detta annualità, gli obiettivi prestazionali;
- le risorse economiche temporaneamente trasferite dal fondo ex art. 30 "produttività", saranno reintegrate già a decorrere dall'anno 2006 nella misura della totalità degli incrementi previsti a favore del fondo ex art. 31 dal vigente contratto nonché dal CCNL relativo al secondo biennio economico 2004-2005 in corso di approvazione, nonché, se necessario, dagli incrementi recati dal prossimo rinnovo contrattuale 2006-2009, fino a completa reintegra delle risorse trasferite;
- Le modalità di reintegrazione del fondo ex art. 30 fissate nel precedente alinea, sono inderogabili e rendono nullo ogni futuro diverso accordo tra le parti;
- Nell'ambito del fondo ex art. 31 "fasce" sono comunque salvaguardate le risorse economiche destinate all'attuazione degli artt. 18 e 19 del vigente CCNL/2005;

PASSAGGI DA UNA CATEGORIA ALL'ALTRA IMMEDIATAMENTE SUPERIORE E PASSAGGI ALL'INTERNO DELLA MEDESIMA CATEGORIA

Le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni per i passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore (definiti passaggi verticali) di cui all'art.16 del CCNL, 7 aprile 1999 per i passaggi all'interno di ciascuna categoria (cosiddetti passaggi diagonali) di cui all'art. 17, comma 1, dello stesso Contratto e per i passaggi nella medesima categoria tra profili dello stesso livello (definiti passaggi orizzontali) di cui all' articolo 17, comma 3, del Contratto medesimo saranno regolamentate con apposito documento da sottoscrivere entro il 30/06/2006.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L' Azienda, ai sensi degli artt. 20 e 21 del CCNI/2004 individua le posizioni organizzative che richiedano lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità previa consultazione con le OO.SS.. Le quantità economiche necessarie al conferimento degli incarichi nelle posizioni organizzative saranno reperite secondo la normativa prevista nel CCNL 1998-2001.

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

- i contenuti professionali specifici e le attività che sono peculiari della posizione in esame,
- il peso attribuito alla posizione ed il suo valore economico annuo:



- i requisiti professionali specifici eventualmente necessari per l'accesso;
- le categoria di persone cui la selezione è riferita;
- i termini per la presentazione della domanda.

l'incarico della posizione organizzativa, che dovrà essere portato a conoscenza delle OO. SS., ha durata triennale e può essere rinnovato a seguito di valutazione positiva. La data d'inizio della procedura della valutazione dovrà essere menzionata nel provvedimento di conferimento dell' incarico. L' inizio della procedura di valutazione e l'esito degli atti consequenziali devono essere portati a conoscenza delle OO.SS.

I termini ed i tempi di applicazione del presente articolo saranno oggetto di apposito documento da sottoscrivere entro il 30/06/2006, teso a disciplinare, peraltro, i seguenti aspetti:

- criteri di attribuzione e revoca dell'incarico;
- criteri di graduazione delle posizioni organizzative.

PARCHEGGI AUTO, MOTO, CICLI

L'azienda provvede* per quanto di propria competenza, nei perimetri delimitanti proprie strutture, ad assicurare parcheggi auto, moto e cicli adeguati per il personale. Ove non possibile si attiverà presso le autorità competenti comunali, per definire misure atte a fornire spazi da adibire a parcheggi per i dipendenti.

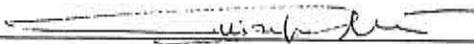
NORMA FINALE

Le materie ovvero gli istituti contrattuali disciplinati dal C.C.I.A di cui alla deliberazione n. 684 del 18/05/2001, non regolamentati ex novo ovvero non modificati dal presente contratto integrativo, restano confermati.

Le parti, si impegnano a sottoscrivere un testo unico delle materie disciplinate dai CC.CC.II.AA. entro il 31/12/2006.

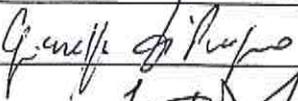
Per la Direzione Aziendale:

Il Direttore Generale Dott. Ernesto Petti 

Il Direttore Amministrativo Aziendale Dott. Giuseppe Testa 

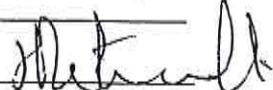
Per le OO.SS.:

CGIL 

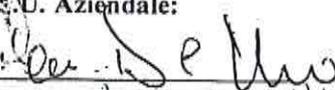
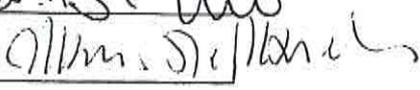
CISL 

UIL 

FSI _____

FIALS/UGL 

Per la R.S.U. Aziendale:

 17 