

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

n. 607 del 15 NOV. 2007

STRUTTURA PROPONENTE DIREZIONE AMMINISTRATIVA AZIENDALE

PROPOSTA N. 4 DEL 9-11-2007

OGGETTO: CONTATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERSONALE DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005

Vincenzina Avella
Vincenzina Avella
L'estensore

Dr.ssa Ilde Coiro

Il Direttore Generale

F.to

Parere del Direttore Amministrativo

Favorevole

Non Favorevole
(Con motivazioni allegati al presente atto)

Firma: [Firma]

Data: 9.11.07

Parere del Direttore Sanitario

Favorevole

Non Favorevole
(Con motivazioni allegati al presente atto)

Firma: [Firma]

Data: 14.11.07

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 **RESPONSABILE** di budget
AREA GESTIONE RISORSE ECONOMICHE
FINANZIARIE E ACQUISIZIONE BENI E SERVIZI
Firma: [Firma]
(Dr. Mario FALCONE)

F.to

(nome e cognome)

Data: 14.11.07

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: [Firma]

Data: 9-11-07

Il Direttore Amministrativo Aziendale Dr. Giuseppe Testa
(nome e cognome)

Firma: [Firma]

Data: 9.11.07

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO AZIENDALE

Premesso

Che l'Azienda in conformità a quanto disposto dagli art. 4 e 5 del vigente CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria 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° 236 del 09/03/2006 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, hanno sottoscritto, ai sensi dell'art. 4 sopra richiamato un'ipotesi di CCIA, relativo al personale della Dirigenza Medica e Veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale per il quadriennio normativo 2002-2005;

Dato atto

che il medesimo, corredato di apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, entro i termini previsti dall'art. 5 comma 4 è stato trasmesso al Collegio Sindacale per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio;

Considerato

Che la Regione Lazio con circolare n° 57384 del 24/05/2007 ha dato precise indicazioni sulla rilevazione dell'orario di lavoro dei Dirigenti di Direzione di Struttura Complessa e che pertanto nella seduta di contrattazione del 5/7/2007 è stato necessario modificare l'art. 14 dell'ipotesi del CCIA con le modifiche intervenute nella nota di cui sopra;

Preso atto

Che, con verbale n° 467 del 14.09.2007, che allegato al presente provvedimento ne forma parte integrante e sostanziale, il Collegio Sindacale certifica il rispetto della compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio ad eccezione della parte terza dedicata al piano triennale della formazione professionale nella quale si evidenzia la necessità di integrare il valore del budget dedicato alle attività formative per l'anno 2007 di € 615.000,00.;

Dato atto che

le considerazioni espresse dal Collegio Sindacale sono totalmente condivisibili, posto che l'Azienda nel predisporre il Bilancio Economico di Previsione per l'anno 2007, giusta deliberazione n° 926 del 13/11/2006, ha previsto di destinare, indistintamente, all'attività di formazione, la somma di , 71.992,00 ma che già a decorrere dal corrente esercizio, avvanzerà formale richiesta agli uffici della regione Lazio, al fine di ottenere le risorse necessarie, ad integrazione degli attuali valori di budget, per finanziare i relativi piani formativi;

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 25/10/07 ha proceduto a stipulare il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

Dato atto

Che in esecuzione dell'art. 5 del CCNL comma 6 il CCIA è stato trasmesso all'ARAN ai sensi dell'art. 46, comma 5 del D.L. 165/01 il giorno 9/11/2007 in quanto l'acquisizione delle firme delle OO.SS. sul medesimo si è conclusa in tale data;

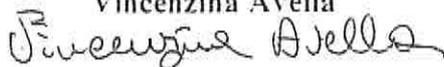
PROPONE

Per i motivi di cui in narrativa:

1) Di dare atto che in sede negoziale con le OO.SS. della Dirigenza Medica e Veterinaria, nella seduta del 25/10/07 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale il quale, allegato al presente atto ne forma parte integrale e sostanziale e che lo stesso è stato inviato all'ARAN per effetto dell'art. 4 del CCNL comma 5 ai sensi dell'art. 46, comma 5 del D.L. 165101 il giorno 9/11/2007 in quanto l'acquisizione delle firme delle OO.SS. sul medesimo si è conclusa in tale data;

RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Vincenzina Avella



Il Direttore Amministrativo Aziendale
Dott. Giuseppe Testa

IL DIRETTORE GENERALE

F.to

In virtù dei poteri conferitegli con Decreto del Presidente della G.R. n° TO – 370 del 25/5/2007 di nomina a direttore Generale dell'Azienda USL Latina;

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 sede negoziale con le OO.SS. della Dirigenza Medica e Veterinaria, nella seduta del 25/10/07 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale il quale, allegato al presente atto ne forma parte integrale e sostanziale e che lo stesso è stato inviato all'ARAN per effetto dell'art. 4 del CCNL comma 5 ai sensi dell'art. 46, comma 5 del D.L. 165101 il giorno 9/11/2007 in quanto l'acquisizione delle firme delle OO.SS. sul medesimo si è conclusa in tale data;

IL DIRETTORE GENERALE

Dr.ssa Ilde Coiro

F.to

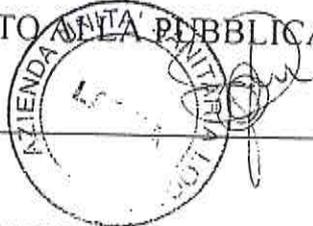
Copia della presente _____ è stata affissa
all'Albo delle Pubblicazioni presso la sede legale di questa Azienda in
data _____

16 NOV 2007

01 DIC 2007

655

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE



IL FUNZIONARIO INCARICATO

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo

IL FUNZIONARIO INCARICATO

AZIENDA ASL LATINA

L'anno 2007, il giorno 25 OTTOBRE ha avuto luogo l'incontro tra la Direzione Generale dell'Azienda Unità Sanitaria Locale Latina e i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale 2002/2005.

Per la Direzione Aziendale:

Il Direttore Amministrativo Aziendale Dott. Giuseppe Testa, delegato dal Direttore Generale con Deliberazione n° 200 del 24/02/2006
Il Responsabile dell'Area per la Gestione delle Risorse Umane: Dott. Giovanni Coradini

Per le OO.SS.:

CGIL Stefano Pignatelli (9/11/2007)

CISL Antonio Caputo

UIL Anna Luciani

ANPO Angela M. C.

CIMO Marco Pignatelli

UMSPED (AIPA-SNR) Luigi Pignatelli (SNR), Roberto Pignatelli AIPAC

CIVEMP Emiliano Pignatelli

ANAAO Roberto Pignatelli

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto, ai sensi dell'art. 4 del CCNL/2005 il nuovo testo dell'art. 14 che sostituisce l'art. 14 del CCIA sottoscritto in data 28/2/2007.

IL DIRIGENTE AREA RISORSE UMANE

Dr. Giovanni Coradini

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
AZIENDA

Dr. Giuseppe Testa

IL DIRETTORE GENERALE

Dott.ssa Ilde Cairo

IL SEGRETARIO VERBALE

Vincenzina Luella

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Roberto Curioni - F. PAC]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Piero G. Geronzi]

[Handwritten signature: Maria Pia - UNISUD-SUD]

[Handwritten signature]

INDICE

PARTE I --- DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione p 3
 Art. 2 Norme di garanzia.....p 4
 Art. 3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....p 9
 Art. 4 Finanziamento.....p 9

PARTE II ---- RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 Finalità.....p 9
 Art. 6 Articolazione delle relazioni sindacali.....p 10
 Art. 7 Composizione delle delegazioni.....p 10
 Art. 8 Contrattazione integrativa.....p 11
 Art. 9 Informazione, concertazione, consultazione e commissioni paritetiche..... p 13
 Art. 10 Esercizio delle attività sindacali..... p 16

PARTE III ---- FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 11 Programma di attività e formazione professionale.....p 18

PARTE IV --- STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 12 Criteri generali per sviluppare a livello aziendale un sistema standard finalizzati all'individuazione dei volumi prestazionali riferiti all'impegno, anche temporale richiesto nonché di monitoraggio delle prestazioni concordate e correlate al raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto delle disposizioni del DL 196/2003 in materia di protezione dei dati personali.....p 19
 Art. 13 Orario di lavoro dei Dirigenti.....p 20
 Art. 14 Orario di lavoro dei Dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa...p 21
 Art. 15 Conseguenze degli effetti delle innovazioni tecnologiche ed organizzative nonché dei processi di disattivazione, riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità e professionalità del lavoro e dei dipendenti.....p 22
 Art. 16 Libera professione intramuraria.....p 23
 Art. 17 Mensa.....p 23
 Art. 18 Buono Pasto.....p 23
 Art. 19 Copertura assicurativa.....p 23

PARTE VI ---- NORME FINALI

Art. 23 Risorse aggiuntive regionali e/o aziendali.....p 24
 Art. 24 Rinvio.....p 24

[Handwritten notes: ANFO, USC]

[Handwritten notes: 19/11/2014, 12/11/2014]

[Handwritten notes: 12/11/2014]

[Handwritten notes: 12/11/2014]

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.

Il CCIA deve favorire, attraverso l'istituto della concertazione tra le OO.SS. 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 ruoli dirigenziali 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 integrativa aziendale, ricordando che i CCIA non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono esclusivamente sulle materie stabilite, con la conseguenza che le eventuali clausole difformi devono ritenersi nulle e non possono essere applicate.

PARTE I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro Integrativo, definito ai sensi dell'art. 45 del D.Lvo 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché ai sensi dell'art. 4 del CCNL per il periodo 1.1.2002 /31.12.2005, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendente dell'Azienda USL Latina dell'area della dirigenza sanitaria Medica e Veterinaria ed entra in vigore il giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Al fine di semplificare la stesura del presente contratto, per quanto riguarda i riferimenti normativi e le abbreviazioni, si richiama l'art. 1 del CCNL dell'5 novembre 2005.

[Handwritten signature]

Roberto Casarini ANPA

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]
USLSPED-SAR

[Handwritten initials]

[Handwritten notes and signatures at the bottom of the page]

REGOLAMENTAZIONE DEGLI SCIOPERI E NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI ESSENZIALI

Ai sensi delle norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla Legge n. 146/1990, e successive modificazioni ed integrazioni, nell'Azienda USL Latina la regolamentazione dei servizi pubblici essenziali da garantire anche, in considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture sanitarie, vengono stabiliti i seguenti criteri da rispettare nel caso di sciopero:

- a) la durata massima del primo sciopero non potrà superare, per qualsiasi tipo di vertenza, una intera giornata (24 ore);
- b) l'intervallo minimo fra una azione di sciopero e l'altra di ciascuna organizzazione sindacale dovrà essere almeno di 12 giorni;
- c) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non potranno superare le 48 ore consecutive;
- d) eventuali scioperi riguardanti singole professionalità e/o unità organizzative non dovranno compromettere le prestazioni individuate come indispensabili;
- e) non saranno effettuate azioni di sciopero:
 - 1) nel mese di agosto;
 - 2) nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - 3) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
- f) gli scioperi dichiarati in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimento di particolare gravità o di calamità naturali.

Nell'ambito dei servizi pubblici di cui ai punti precedenti, nei casi di esercizio dei diritti sindacali e del diritto di sciopero, è garantita la continuità delle prestazioni indispensabili.

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;

[Handwritten signatures and notes on the right margin:]
Roberto Ciocchini AIPAE
Luciano Pini UMSFSL-SMR
ANGELO
[Signature]

[Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:]
USL Latina
[Signature]

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 cinque 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;
- e) 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:

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.

B. Igiene e sanità Pubblica

- Referti, denunce, certificazioni ed attività connesse alla emanazione di provvedimenti contigibili 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

[Handwritten signature]
Ritorno funzione 4/1/10

[Handwritten signature]
SMA-SMA

[Handwritten signature]
ANLGO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Faint handwritten notes and signatures at the bottom of the page]

- 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.

- Procedure

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

Tale necessità è resa più stringente dalla brevità dei termini all'interno dei quali operare.

F. De Leo - Direzione A.M.C.

D. P. P. - U.M. S.P.C. - S.M.

A. G. G. G.

G. G.

G. G.

AUSE
S. M. G. G. G.

VII
G. G. G. G.

G. G.

Il presente accordo annulla tutti i precedenti regolamenti in materia.

Art. 3 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Salvo diversa indicazione, gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione e le parti si impegnano ad effettuare una verifica e regolazione con cadenza semestrale.

Della stipulazione e dei suoi contenuti è data comunicazione da parte dell'Azienda, con idonea pubblicità di carattere generale, a tutti i lavoratori. Il Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto aziendale.

Art. 4 – Finanziamento

Il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale è finanziato, ai sensi dell'art. 4 comma 1, del C.C.N.L., utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 49, 50, 51 e 52 dello stesso.

PARTE II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – Finalità

Le parti concordano che il sistema delle relazioni sindacali interne all'Azienda ha come obiettivo quello di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale dei dirigenti nell'organizzazione del lavoro con l'esigenza dell'Azienda di incrementare e mantenere elevate l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati alla collettività mediante un sistema di relazioni sindacali stabile.

In base a queste premesse le parti concordano sulla necessità di intrattenere relazioni sindacali, nella piena autonomia e chiara distinzione dei ruoli, improntate sulla effettiva assunzione e riconoscimento delle reciproche competenze, per un trasparente e proficuo espletamento delle rispettive attività, nel rispetto della legislazione vigente.

[Handwritten signature]
Rel. Integrativo Art. MC

[Handwritten signature]
U.M.S.P. S. S. R.

[Handwritten signature]

ART. 6 – Articolazione delle relazioni sindacali aziendali

Le relazioni sindacali a livello aziendale si articolano come segue:

1. di Azienda, sulle materie e secondo le modalità indicate nell'art. 4 del C.C.N.L. 3.11.2005
2. Concertazione, consultazione ed informazione sulle materie e con le modalità di cui all'art. 6 del CCNL citato.
3. Interpretazione autentica dei contratti collettivi aziendali.

ART. 7 – Composizione delle delegazioni

A. La delegazione trattante di parte pubblica è costituita come segue:

- dal Direttore Generale dell'Azienda o un suo delegato;
- dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati;

B. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione trattante è composta:

- dal Segretario Provinciale dell'Organizzazione Sindacale firmataria del CCNL
- da un rappresentante delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL ;
- da un eventuale esperto nella specifica materia all'ordine del giorno

Al fine di garantire corrette relazioni sindacali si conviene quanto segue:

1. L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni di norma con un preavviso di 10 giorni e trasmettendo l'ordine del giorno.
2. Di ogni seduta verrà steso verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura nella riunione successiva, se programmata entro 30 giorni dalla precedente. In caso contrario verrà inviata alle parti copia del verbale. Gli accordi eventualmente raggiunti verranno sottoscritti dalle parti alla fine dell'incontro.

[Handwritten signature]
Roberto Pizzetti, A.I.C.

[Handwritten signature]
Luca Pini
UMSPED-SUR

[Handwritten signature]
Alessandro

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten notes]
C.C.N.L. 3.11.2005

[Handwritten notes]
10

3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, in via di massima verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo.
4. Nel primo mese di contrattazione integrativa e durante la concertazione o consultazione, le parti non assumono iniziative conflittuali unilaterali.
5. La partecipazione dei soggetti di cui alla precedente lett. B alle trattative o a qualsiasi incontro con l'Amministrazione, e a Commissioni paritetiche o ad altri organismi in concerto con l'Amministrazione, va considerata a tutti gli effetti orario di lavoro.

Art. 8 – Contrattazione integrativa

In sede di stipula del presente contratto sono regolate tutte le materie e gli istituti elencati nell'art. 4 del CCNL 03.11.2005, che di seguito si riportano:

- A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della Legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;
- B) criteri generali per:
- 1 – la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 56 del CCNL 03.11.2005 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal D.Lgs. 502/1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati ed avviene, quindi, a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 65 del CCNL 05.12.1996;
 - 2 – l'attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997;
 - 3 – la distribuzione tra i fondi delle risorse aggiuntive assegnate ai sensi degli artt. 49, 50 e 51 del CCNL 03.11.2005;
 - 4 – le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lettere b), c) e d) del CCNL 08.06.2000 della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;

usc. P. ...

[Signature]

5. lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 49, 50, 51 del CCNL 03.11.05 al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabiliti processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale;
- C) linee generali di indirizzo dei programmi di attività di formazione manageriale ed aggiornamento dei dirigenti, anche in relazione all'applicazione dell'art. 16 bis e segg. del D.Lgs. n. 502/1992, in relazione alle procedure adottate dalla Azienda, alla assegnazione delle risorse ed alla conseguente costituzione dei relativi fondi;
- D) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 del CCNL 08.06.2000 anche per le finalità della Legge 10 aprile 1991, n. 125;
- E) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.Lgs. n. 626 del 1994 e successive modifiche, nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto;
- F) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;
- G) criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 54, comma 1, del CCNL 08.06.2000 per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati.

Il presente Contratto Collettivo Integrativo non può essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolge sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

La trattativa con le rappresentanze sindacali è avviata previa convocazione scritta da parte dell'Amministrazione, riportante l'ordine del giorno di norma almeno 10 giorni prima.

Essa implica l'obbligo di addivenire all'accordo nelle materie di cui all'art. 4, comma 2, lettere A) e B) del CCNL direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico.

Ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi del CCIA con i vincoli di bilancio, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definito dalle delegazioni trattanti è inviato dall'Azienda, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, al Collegio Sindacale, unitamente all'apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria.

Handwritten signature: F. Della Rocca

Handwritten signature: Luca Pini
UMSPCL-SAR

Handwritten signature: [unclear]

Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il Contratto viene sottoscritto.

Per le procedure di raffreddamento dei conflitti, si rimanda a quanto previsto dall'art.11 del CCNL del 08.06.2000.

ART. 9 - Informazione, concertazione, consultazione e commissioni paritetiche

Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

A. INFORMAZIONE

L'Azienda, allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali firmatari del CCNL, sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario concernente il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal C.C.N.L.

Nelle materie per le quali il CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa, la concertazione o la consultazione, l'informazione è preventiva.

Per informazione preventiva si intende che essa viene fornita, una volta che la Direzione dell'Azienda abbia individuato gli orientamenti essenziali, prima che sulla materia sia assunta una posizione conclusiva in modo da consentire alla successiva contrattazione, concertazione o consultazione di esplicitare per intero la possibilità di pervenire ad un'intesa.

L'Azienda si impegna a trasmettere alle OO. SS. trattanti, di norma almeno dieci giorni prima del confronto negoziale o dell'assunzione del provvedimento, tutta la documentazione inerente materie oggetto di contrattazione, di concertazione e consultazione; **l'Azienda dà atto nel provvedimento assunto dell'avvenuta contrattazione, concertazione o consultazione delle OO.SS.**

Ai fini di una più compiuta informazione, le parti si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per gli eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

Ai soggetti sindacali aziendali è trasmesso l'elenco completo delle deliberazioni assunte dal Direttore Generale o dai dirigenti dallo stesso delegati, contestualmente alla loro pubblicazione. I rappresentanti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 8/6/2000 possono avere accesso ai documenti amministrativi e richiedere copia di quelli per i quali abbiano interesse al fine di tutelare situazioni giuridicamente rilevanti, ai sensi di quanto disposto dalla Legge 241/90 e dal D.P.R. 352/92 nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa citata e nel rispetto della

10/10/2000

normativa prevista dalla Legge 196/2003 sulla tutela della riservatezza dei dati personali.

B. CONCERTAZIONE

I soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 08.06.2000, ricevuta l'informazione possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali inerenti alle seguenti materie:

affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;

articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;

gli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti sul trattamento economico;

articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;

condizioni, requisiti e limiti per la risoluzione consensuale.

L'Azienda, ricevuta la richiesta, fissa la data d'incontro generalmente entro le 48 ore dalla data di ricezione della stessa e convoca i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL, citato indicando quali di essi ha formulato la richiesta e la materia che deve essere trattata.

La concertazione si conclude nel termine tassativo di 30 giorni dalla data della relativa richiesta e dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

Durante il periodo di concertazione le parti si adeguano nei loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza. In particolare l'Azienda si astiene dall'adottare provvedimenti unilaterali e le OO.SS. non assumono sulle stesse materie iniziative conflittuali. Sono fatte salve le situazioni di urgenza e di emergenza che possono imporre consultazioni sindacali, richieste da entrambe le parti, convocate nelle vie brevi, e senza il rispetto delle formalità sopra riportate.

C. CONSULTAZIONE

La consultazione dei soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL 2000, prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro, è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:

- organizzazione e disciplina di strutture ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
- casi di cui all'art.19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n.626.

IV. COMITATI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Per favorire il principio della partecipazione i comitati per le pari opportunità vanno costituiti così come normato dall'art. 8 del CCNL 08.06.2000.

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.

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 conferimenti degli incarichi di posizione;
- La flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part - time;
- I processi di mobilità;

Febele Quattrone ANPA

Luca Pini
VHS/SPED-SMR

14/10/2010

ep

2

ep

- Le iniziative divulgative atte ad accrescere conoscenza e consapevolezza 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. 7 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.

ART.10 - Esercizio delle attività sindacali

Diritti Sindacali

Per le prerogative e i diritti sindacali, si fa quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art.10, comma 2 relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso le aziende ed enti nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 27 febbraio 2001. Per il monte complessivo dei permessi orari aziendali spettanti ai dirigenti si fa, comunque, riferimento al CCNQ vigente nel tempo.

1) Assemblee sindacali

Tutti i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto di partecipare ad assemblee sindacali, in orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.

Per il tempo determinato le opere saranno garantite in proporzione.

Le assemblee che riguardano la generalità dei dirigenti o gruppi di essi possono essere indette singolarmente o congiuntamente con specifico ordine del giorno su

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page.

materie di interesse sindacale e del lavoro dai soggetti indicati alla lettera B dell'art. 9 del presente C.C.I.A.

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione dei Dirigenti sindacali esterni sono comunicate alla Direzione Generale con preavviso scritto almeno tre giorni prima.

Per situazioni motivate ed eccezionali, la Direzione si riserva la possibilità di spostare la data dell'assemblea, concordando tale spostamento entro le 48 ore successive.

I dirigenti possono partecipare all'assemblea compatibilmente con l'organizzazione del lavoro.

Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili.

2) Permessi sindacali retribuiti

a) Sono titolari del diritto ai permessi sindacali, giornalieri ed orari, per l'espletamento del loro mandato, nei luoghi di lavoro, i dirigenti sindacali di cui all'art. 9, comma 2, del C.C.N.L. 8.6.2000.

Le associazioni sindacali rappresentative comunicano tempestivamente per iscritto all'Azienda i nominativi dei dirigenti sindacali titolari delle prerogative sindacali e le eventuali variazioni.

Il monte ore complessivo dei permessi sindacali fruibile da parte dei soggetti di cui al comma precedente, fissato nel comma 2 del citato art. 9 è pari a 81 minuti per dirigente.

b) Si applica altresì il comma 3 del citato art. 9 CCNL 8.6.2000.

3) Permessi sindacali non retribuiti

Gli stessi soggetti che godono del diritto ai permessi sindacali retribuiti possono altresì usufruire dei permessi non retribuiti pari a 8 giorni annui (cumulabili anche trimestralmente) per partecipare a trattative, congressi, convegni di natura sindacale.

I soggetti titolari comunicano per iscritto al dirigente Responsabile della struttura almeno tre giorni prima, l'utilizzo del permesso, tramite la propria associazione sindacale.

4) Rinvio Per quanto non riportato nel presente articolo in merito alla normativa sui distacchi e permessi sindacali e sulle altre prerogative sindacali si rimanda al CCNQ del 05.09.1998 e successive integrazioni e modifiche.

[Handwritten signature]
Stella Cucchiari AFPAE

[Handwritten signature]
Luna Pina
V. M. SPES - 2000

[Handwritten signature]
ADLLO
12/11

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten notes]
use
1/11/98
1/11/98

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

Art. 11 - Programma di attività di formazione professionale

Le parti concordano che la formazione deve rappresentare un elemento fondamentale per lo sviluppo professionale dei dirigenti e per la realizzazione degli obiettivi programmati dall'Azienda.

Essa è finalizzata allo sviluppo del sistema sanitario attraverso il miglioramento delle competenze del personale e di più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi generali di rinnovamento e produttivi da perseguire.

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

In particolare l'Educazione Continua in Medicina (E.C.M.) così come formalmente introdotta nella normativa vigente è diretta a "fornire a tutti gli operatori sanitari gli elementi di conoscenza necessari per mantenersi professionalmente aggiornati e competenti".

L'Azienda si impegna a facilitare l'accesso a corsi di formazione obbligatori ai sensi dei vigenti CCNLL, anche secondo la programmazione ECM.

All'attività di formazione sarà destinata una quota che entro il triennio dalla sottoscrizione del presente contratto dovrà essere non inferiore all'1% del monte salari di ogni anno, come previsto dall'art. 19 del vigente CCNL Integrativo del CCNL/2000.

Gli interventi formativi sulle tematiche inserite nel piano di formazione saranno oggetto di aggiornamento obbligatorio, privilegiando lo svolgimento di corsi in sede.

Per gli aspetti di natura applicativa si fa riferimento allo specifico regolamento, le cui eventuali modifiche saranno oggetto di informazione alle Rappresentanze Sindacali.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten notes]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 12 CRITERI GENERALI PER SVILUPPARE A LIVELLO AZIENDALI UN SISTEMA DI STANDARD FINALIZZATI ALL'INDIVIDUAZIONE DEI VOLUMI PRESTAZIONALI RIFERITI ALL'IMPEGNO, ANCHE TEMPORALE RICHIESTO NONCHE' DI MONITORAGGIO DELLE PRESTAZIONI CONCORDATE E CORRELATE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI, NEL RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI DEL D. LGS. 196 DEL 2003 IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

L'utilizzo del Dirigente deve avvenire nel rispetto dei contenuti degli articoli del C.C.N.L. in materia di orario di lavoro.

Il CCNL definisce nelle seguenti tipologie le modalità di utilizzo lavorativo del Dirigente sanitario:

1. attività istituzionali: sono quelle effettuabili all'interno dell'orario istituzionalmente dovuto;
2. attività straordinaria: sono quelle effettuabili esclusivamente in regime di Pronta Disponibilità lavorata o per eventi eccezionali nei quali si riconduce il lavoro straordinario;
3. attività aggiuntive: per i Dirigenti sanitari sono quelle effettuabili secondo gli istituti contrattuali previsti dagli articoli:
 - 55, c. 2 del C.C.N.L. 08.06.2000;
 - 51 del C.C.N.L. vigente.

A tale scopo si individua nel numero di 1490 ore per anno il debito orario assistenziale di ciascun Dirigente, così come risulta dalla sottrazione al debito orario annuo (38 ore x 52 ore settimane = 1.976 ore): delle giornate di ferie - delle ore dedicate ad attività non assistenziali - delle assenze retribuite pari ad 8 giorni l'anno x 6,33 ore (monte orario giornaliero); tale monte ore è utilizzabile come unità di misura

1. per la programmazione delle attività istituzionali;
2. per il conseguente calcolo della dotazione organica necessaria per la loro effettuazione;
3. per la definizione del piano di lavoro annuo della singola Unità Operativa e si costituisce come metodologia per la definizione del budget annuo.

La necessità di utilizzare i Dirigenti sanitari al di sopra di tale monte orario innesca i meccanismi di trattativa per l'inclusione dei Dirigenti medesimi in progetti obiettivo o in attività libero professionali, la cui corresponsione economica è stabilita all'interno del presente contratto, fermo restando il rispetto dell'equilibrio economico-finanziario aziendale.

Resta comunque definito nel numero di 48 ore settimanali il tetto massimo di utilizzo del Dirigente per attività istituzionali, in sostanza definite dalla sommatoria delle attività di cui alle lettere a) + b) del presente punto (D. Lgs. 66/2003 - art. 4, comma 2).

Spetta alla Direzione Sanitaria dell'Azienda, di concerto con i Direttori di Presidio/Distretto/Area o Dipartimento, il monitoraggio e la certificazione dei volumi prestazionali assicurati con le modalità previste dalle lettere a), b), c) del presente punto.

Federico Cuccini - AIPA
Sig. Piani - UFFICIO - SAN
ALBANO
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Handwritten notes and signatures]
CASE ACCIDENTI
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Art. 13 - Orario di lavoro dei dirigenti

L'orario di lavoro dei dirigenti titolari di uno degli incarichi di cui all'art. 27, comma 1, lett. b), c) e d) del C.C.N.L. 8/6/2000 è articolato in modo flessibile e variabile in rapporto alle esigenze di servizio.

A tal fine il Responsabile di struttura complessa, nell'ipotesi di particolari esigenze, predispone il piano di servizio e dell'attività, di norma almeno mensile, che tenga conto delle esigenze della struttura, del dirigente interessato, degli obiettivi e programmi da realizzare.

Il piano di servizio, definito nel rispetto dell'orario di lavoro contrattuale e per il mantenimento dei livelli di efficienza raggiunti, costituisce il presupposto per una articolazione flessibile dell'impegno orario.

Tutto ciò premesso, si conviene:

1. che l'orario di servizio del dirigente sia strettamente correlato alle esigenze di servizio ed all'espletamento dell'incarico dirigenziale attribuito, tenuto conto dei limiti contrattuali previsti dagli accordi nazionali ed aziendali, e che le ore eventualmente prestate oltre debito orario minimo se rese per il raggiungimento dell'obiettivo vengano autonomamente valutate o siano recuperabili su autorizzazione del Dirigente di S.C., nell'anno di riferimento e comunque entro il mese di gennaio dell'anno successivo;
2. che l'orario di servizio venga rilevato in via automatica mediante l'utilizzo di badge;
3. che il responsabile della struttura verifichi, sotto la propria diretta responsabilità, che l'orario di servizio reso dal dirigente sia coerente con le finalità di cui al punto 1;
4. Ferma restando l'organizzazione dell'attività su 5, o 6 giorni settimanali, la presenza del Dirigente medico deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia.
5. che le ore derivanti da presenza in servizio in fasce orarie in pronta disponibilità saranno prioritariamente compensate quali ore straordinarie qualora eccedenti il debito orario minimo contrattuale;
6. Alla fine di ogni anno, l'ufficio preposto alla verifica del debito orario terrà conto esclusivamente degli orari di lavoro relativi a turni di guardia e/o a chiamate in pronta disponibilità, non costituendo credito orario le ore prestate per il raggiungimento degli obiettivi di budget, dette ore saranno comunque rilevate e valutate ai fini della retribuzione di risultato.

[Handwritten signature]
F. De Luca

[Handwritten signature]
UMSPES-SNR

[Handwritten signature]
MMAO

[Handwritten signature]

Art. 14 - Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

Come previsto dall'art.15 del C.C.N.L. 03.11.2005 e tenuto conto delle precisazioni sull'argomento contenute nella circolare dell'Aran del 19/07/2006, il dirigente con incarico di direzione di struttura complessa ha come finalità il raggiungimento degli obiettivi stabiliti dall'Azienda e connessi all'incarico affidato. Il suo orario, non quantitativamente definito dal contratto, è articolato in modo flessibile per correlarlo alle esigenze della struttura complessa della cui direzione è incaricato.

A maggior chiarimento, si specifica che, i Direttori di Struttura complessa sono tenuti ad assicurare la propria presenza in servizio al fine di garantire il normale funzionamento della Struttura cui sono preposti, articolando e programmando il proprio orario di lavoro con gli altri dirigenti.

In relazione alle direttive emanate dalla Regione Lazio Assessorato alla sanità con note prot. n°121126 del 30/10/06 e n° 57384 del 24/5/07, la rilevazione della presenza in servizio viene effettuata mediante l'utilizzo della timbratura magnetica, che segnala l'entrata e l'uscita del professionista, esclusivamente al fine di consentire all'Azienda l'applicazione degli istituti contrattuali (quali aspettative, malattie, ferie, permessi, etc.) e la verifica delle responsabilità, ed anche al fine di garantire al dirigente le tutele medico-legali, previdenziali, assicurative ed infortunistiche, nonché di assicurare la distinzione dell'attività istituzionale da quella libero professionale intramuraria.

Il presente articolo si applica anche al Dirigente di S.C. incaricato ex art. 18 del CCNL/ 2000.

Alla fine di ogni anno, l'ufficio preposto alla verifica del debito orario terrà conto esclusivamente degli orari di lavoro relativi a turni di guardia e/o a chiamate in pronta disponibilità, non costituendo credito orario le ore prestate per il raggiungimento degli obiettivi di budget.

[Handwritten signature]

[Handwritten text: Qual. Str. - 4/11/06]

[Handwritten text: UHSPES-SVA]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten text: 19/08/2006]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 15 — Conseguenze degli effetti delle innovazioni tecnologiche ed organizzative nonché dei processi di disattivazione, riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità e professionalità del lavoro e dei dipendenti.

In caso di innovazioni organizzative e tecnologiche o di avvio di processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi, le parti si impegnano a contrattare preventivamente le implicazioni e gli effetti di tali processi sulla qualità del lavoro, sulla posizione, professionalità e mobilità dei dirigenti.

In ogni caso ai fini di una corretta applicazione dell'art. 40, comma 8 del CCNL 8 giugno 2000, relativo all'attribuzione ai dirigenti di un incarico diverso a seguito dei processi di ristrutturazione delle aziende ed enti, fatte salve le garanzie economiche, le parti ritengono opportuno richiamare le procedure previste dai vigenti contratti collettivi prima di modificare l'incarico:

- obbligo della consultazione delle componenti delle organizzazioni sindacali di categoria, firmatarie del contratto collettivo vigente, prima della ridefinizione delle dotazioni organiche mediante l'atto aziendale:

- verifica in contrattazione integrativa delle implicazioni del processo di riorganizzazione sulla posizione di lavoro dei dirigenti ed, in particolare, sugli incarichi loro conferiti, al fine di rinvenire, nell'ambito degli strumenti contrattuali, soluzioni di giusto equilibrio che tengano conto della valutazione riportata:

- applicazione dell'art. 30, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996, ove ne ricorrano le condizioni ed i requisiti, per evitare situazioni di esubero in generale o di perdita dell'incarico da parte dei dirigenti anche di struttura complessa. A tal fine la parola "ultima" del periodo finale del comma 1 della citata disposizione è abrogata:

- applicazione del citato art. 30 o dell'art. 17 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 per i dirigenti in eccedenza tenuto conto dell'art. 9, comma 1, lettera F) del presente contratto.

In ogni caso la ricollocazione del personale dipendente di ruolo dovrà essere

prioritaria rispetto a quello incaricato, nell'assoluto rispetto dei criteri previsti dall'art. 32 del DL 04.07.2006 n. 223, anche attraverso percorsi formativi mirati all'acquisizione di specifiche competenze da parte del personale interessato.

[Handwritten mark]

Art. 15 del CCNL 8/6/00

*Luca Pini
VISPES-SMR*

*ANILLO
AGD*

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 16 - Libera professione intramuraria

Per i dirigenti del ruolo sanitario la disciplina dell'esercizio dell'attività libero-professionale intramuraria è disciplinata dal regolamento aziendale vigente, fermo restando che ogni variazione dello stesso dovrà essere sottoposta preventivamente alla contrattazione decentrata.

Alla luce della nuova normativa in materia di ALPI, le parti concordano di addivenire quanto prima ad un nuovo regolamento che disciplini la materia.

Art. 17 - Mensa

Hanno diritto alla mensa tutti i dirigenti 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 ridotta di €. 1,03 da quantificare al superamento delle 8,50 ore di servizio, contribuisce nella misura intera di €. 4,13 se l'orario di servizio non copre la misura anzidetta.

Il tempo impiegato per il consumo del pasto deve essere rilevato con mezzi di controllo per l'orario di lavoro, con riduzione di orario.

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.

La presenza a corsi di formazione obbligatoria costituisce diritto al servizio mensa.

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

Art. 18 - Buono Pasto

Il buono pasto viene assegnato al dirigente al superamento delle 1 ore di servizio.

La trattenuta oraria automatica per la quantificazione della pausa pranzo, in assenza di specifica timbratura, avverrà esclusivamente nel caso di assegnazione del buono pasto. Il dipendente è tenuto a contribuire nella misura ridotta di €. 1.03 per ciascun buono pasto assegnato.

Art. 19 - Copertura assicurativa

Ai sensi dell'art. 21 del CCNL 03.11.2005 l' Azienda garantisce una adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile di tutti i dirigenti della presente area, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 25 del CCNL 8 giugno 2000 per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

Handwritten notes and signature

Handwritten signature

Handwritten mark

2. L'Azienda provvederà alla copertura degli oneri di cui al comma 1 con le risorse destinate a tal fine nei bilanci, incrementate con la trattenuta di misura pro-capite da un minimo di € 26,00 mensili (già previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000) ad un massimo di € 50,00 posta a carico di ciascun dirigente, secondo un ammontare definito in sede di contrattazione decentrata anche rispetto alla copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale secondo le offerte proposte dal mercato.

La quota dovrà tenere conto dell'incidenza dei costi e dell'indice statistico di rischio elaborato dalle compagnie per singolo ruolo. La trattenuta decorre dall'entrata in vigore della polizza con la quale viene estesa al dirigente la copertura assicurativa citata.

3. Le aziende ed enti informano i soggetti di cui all'art. 10 del CCNL 8 giugno 2000 di quanto stabilito ai sensi del comma 2.

4. Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa attuate anche sulla base delle risultanze della Commissione istituita ai sensi dell'ex art. 24 del CCNL 8 giugno 2000.

PARTE VI --- NORME FINALI

Art. 20- Risorse aggiuntive regionali e/o aziendali

Le risorse aggiuntive regionali e/o aziendali eventualmente erogate incrementeranno limitatamente all'anno di riferimento - i fondi aziendali secondo le previsioni normative e/o le indicazioni della contrattazione integrativa aziendale.

Art. 21 Rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente CCIA, si rinvia alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti ed in particolare al C.C.N.I./2004 e al CCNL/2005.

[Handwritten notes and signatures on the right margin]
Art. 20 - SNA
Sura Fran
JMSPEA - SNA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]