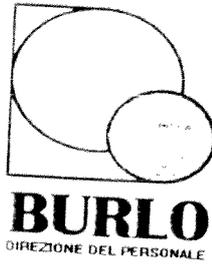


Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico Burlo Garofolo



POCS - ISTITUTO PER L'INFANZIA BURLO GAROFOLO - TRIESTE
PROV. 2796
10/01/01
POSTA IN PARTENZA

CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE DI LAVORO  
COMPARTO 7.4.99

Contrattazione collettiva integrativa

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*  
BP  
09  
LWB

*[Handwritten signature]*

## CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

In data 14.9.2001, presso la sede dell'Istituto Burlo Garofolo, sito in Trieste, via dell'Istria n. 65/1, le delegazioni trattanti sottoscrivono l'allegato contratto integrativo aziendale.

Premesso che:

- 1) in data 20 luglio c.a. è stata sottoscritta la preintesa dell'accordo integrativo aziendale;
- 2) in data 25 luglio 2001 detto testo è stato trasmesso ai sensi dell'art. 5, comma 3, del CCNL 7.4.99, al Collegio dei Revisori;
- 3) constatato che sono pervenute alcune osservazioni relative al contratto aziendale formulate dal Collegio dei Revisori;
- 4) considerato che la relazione del Collegio conferma la correttezza delle operazioni di quantificazione dei fondi contrattuali ma esprime alcune perplessità in merito all'integrale copertura dei costi derivanti dall'accordo, anche in relazione al limitato finanziamento degli oneri indiretti da parte della Regione Friuli - Venezia Giulia riscontrato per l'accordo concernente l'anno 2000, osservazioni riportate, per chiarezza, di seguito:

Verbale del Collegio dei Revisori dell'Istituto Burlo Garofolo, n. 7/2001

- omissis -

"Relativamente all'esame della preintesa ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 7.4.1999, il Collegio prende atto che:

1) sulla richiesta di chiarimento formulata con nota del 3.08.2001, il dott. Franza, Direttore responsabile della struttura operativa del personale, presente alla seduta, riferisce che la somma prevista per il "Fondo per il lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno" nella tabella 2 allegata al contratto integrativo aziendale, corrisponde al fondo storico (1,526 ml ex art. 44), incrementato di una posta di 70 ml derivante da trasferimenti da altro fondo, già inserita nei bilanci degli esercizi precedenti e, pertanto, già finanziata con contributi regionali.

Il dott. Franza fa rilevare inoltre che nel fondo 2000 è stato previsto un ulteriore incremento di Lire 13,858 ml., in applicazione dell'art. 38 del CCNL, inserito nel bilancio di previsione 2001.

2) sulla richiesta di chiarimenti in merito alla quantificazione finale del "fondo della produttività", di cui alla Tab. 1/A, il dott. Franza chiarisce che la tabella riporta una quota storica, proveniente dalle quantificazioni già effettuate dai pre-vigenti Contratti Collettivi (Lire 464,2 ml e Lire 231,8 ml), da ulteriori risorse provenienti da accordi regionali (Lire 426 + 84 + 115 ml), nonché da ulteriori risorse provenienti da altre

poste, così come individuate dalla tabella. Al riguardo il dott. Franza ribadisce che non si tratta di incrementi di costi.

I Revisori dei Conti verificano con il dott. Sinigaglia, Dirigente responsabile del settore economico-finanziario, che la Regione Friuli-Venezia Giulia nelle linee guida per la stesura del bilancio preventivo 2001, allegate alla nota n. 173/3P del 19.01.2001, ha stabilito che, diversamente dagli esercizi precedenti, il finanziamento si basa non sulla remunerazione della attività svolta ma sul rispetto dei costi predefiniti. Il finanziamento, pertanto, viene parametrato su "costi ammissibili" che, nel caso concreto, sono quelli dell'esercizio 2000, incrementati del 2%.

In conclusione il Collegio, pur prendendo atto che la preintesa della contrattazione collettiva integrativa non comporta incrementi di spesa ulteriori rispetto a quelli derivanti dall'applicazione del contratto nazionale e dalle direttive regionali, deve tuttavia rilevare che all'attualità la situazione economico-finanziaria dell'Istituto, come rappresentata dal 1° Rendiconto economico infra annuale 2001, presenta, al 30 aprile 2001, un risultato negativo di Lire 1.377.714.495.=, con una previsione negativa a fine anno di circa 3 miliardi.

Ciò considerato, il Collegio non può che esprimere parere favorevole sulla preintesa, purché l'Istituto mantenga le spese derivanti dall'applicazione del contratto entro il livello massimo dei "costi ammissibili" iscritti nel bilancio di previsione 2001."

- 5) Le parti prendono atto delle osservazioni svolte dal Collegio dei Revisori, e osservano che viene approvata la quantificazione dei fondi contrattuali inserita nel presente contratto, pur con il vincolo del rispetto dei costi ammissibili.

tutto ciò premesso le parti procedono alla stipula del presente accordo, previa visione delle seguenti correzioni degli errori materiali rispetto al testo della preintesa dd. 20.7.01:

#### Errori materiali corretti nel testo dell'accordo integrativo:

- art. 9: dopo la parola "dell'art. 7" sostituire "comma 2" sostituire con "comma 1";  
 art. 15, comma 1, Gruppo A2: modificare la frase "strutture attive su 24h: contingenti non superiori a quelli impiegati nel turno notturno" con la frase "strutture attive su 24h: contingenti non superiori a quelli impiegati nel turno festivo";  
 art. 20, comma 4: dopo la parola fattispecie di cui sostituire "all'art. 28, comma 3" con "all'art. 24, comma 3";  
 art. 22, comma 1: dopo la parola "regolamento" inserire (art. 20 "Tipologie di part time");  
 art. 22, comma 2, lett. a): sostituire "all'art. 4" con "all'art. 20";  
 art. 22, comma 2, lett. b): sostituire la parola part ime con la parola "part time";  
 art. 23, comma 4: sostituire "il vigente CCNL" con "il CCNL dd. 1.9.95";  
 art. 25, comma 2: dopo la parola aspetti previsti sostituire "all'art. 6, comma 3" con "all'art. 22, comma 3";

3

art. 27, comma 2: dopo la parola "CCNL" aggiungere "dd. 1.9.95";

art. 28, comma 2, lett. a): dopo la parola "di cui all'art. 26" eliminare "Trasformazione ..";

art. 42, comma 5: dopo la parola "successivo" aggiungere la frase "alla comunicazione della negazione della liquidazione,";

art. 58, comma 1: dopo la parola "dell'anno" eliminare "nonché la quota a disposizione dei responsabili";

art. 79 valutazione dei titoli di carriera: sostituire la frase "in case di cura convenzionate e accreditate con rapporto continuativo: il punteggio verrà valutato al 100%" con "in case di cura convenzionate o accreditate con rapporto continuativo: il punteggio verrà valutato al 50%";

allegato n. 1 lett. b): numero turnisti degenza divisione ostetrica ginecologica sostituire il numero 2 con il numero 3;

allegato n. 1 lett. d): dall'elenco dei reparti destinatari dell'indennità mensile di lire 50.000 eliminare: *URPASS e CUP*.

Il Commissario Straordinario

*Ettore de Stefano*

Per le OO.SS. di Categoria

× RSU

- *Daniella Fontana*  
*Pio Minic*

CGIL-F.P.

FPS - CISL

*Maria Teresa Belli*

FSI Federazione Sindacati Indipendenti (snatoss, adass, fapas, sunas)

*P. H. M. M. M.*

UIL Sanità

- *Alessandro Fontana*

FIALS - Confisal

- *Alessandro Fontana*

C.S.A. di Cisas Sanità

(Cisas Sanità, Cisol (Fis/Cisal,

Cisal Sanità, Dirsan Cisol),

Confill Sanità - Cusai,

Confail - Faillel - Unsiau,

Fenspro - Fasil - Usppi)

-

Entro 5 giorni dalla stipula il contratto integrativo aziendale sarà inviato all'ARAN.

Il presente contratto va recepito dall'Azienda secondo le modalità stabilite dall'art. 5 CCNL.

Trieste *14.9.* 2001

## INDICE

NUMERO	TITOLI E ARTICOLI	PAGINA
TITOLO I	<b>RELAZIONI SINDACALI</b>	
ART. 1	DELEGAZIONI TRATTANTI	6
ART. 2	REGOLAMENTAZIONE DEI DIRITTI SINDACALI	6
ART. 3	CONCERTAZIONE	6
ART. 4	CONSULTAZIONE	7
ART. 5	INFORMAZIONE	7
ART. 6	UFFICIO RELAZIONI SINDACALI	7
ART. 7	PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI	8
ART. 8	NORMA FINALE	8
TITOLO II	<b>PARI OPPORTUNITA'</b>	8
ART. 9	COSTITUZIONE COMITATO PARI OPPORTUNITA'	8
ART. 10	COMPOSIZIONE	9
ART. 11	COMPITI	9
ART. 12	NORMA DI GARANZIA	9
ART. 13	DURATA	10
TITOLO III	<b>NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI'</b>	10
ART. 14	DEFINIZIONE DI SERVIZIO PUBBLICO	11
ART. 15	INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI MINIMI	11
ART. 16	CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE INCLUSO NEI CONTINGENTI	12
TITOLO IV	<b>REGOLAMENTO AZIENDALE SUL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE</b>	13
ART. 17	FINALITA'	15
ART. 18	FONTI NORMATIVE	15
ART. 19	CONTINGENTI DI PERSONALE	15
ART. 20	TIPOLOGIE DI PART TIME	15
ART. 21	PRESENTAZIONE ED ACCOGLIMENTO DELLA DOMANDA	15
ART. 22	TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE	16
ART. 23	ATTIVITA' EXTRAISTITUZIONALE	17
ART. 24	PRIORITA'	17
ART. 25	ATTIVAZIONE DELLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO	18
ART. 26	TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PARZIALE A TEMPO PIENO	18
ART. 27	PERMESSI, LAVORO SUPPLEMENTARE , FERIE, RIPOSO MALATTIE	19
ART. 28	COMMISSIONE MISTA	20
ART. 29	NORME APPLICABILI	20
ART. 30	NORMA FINALE	20
TITOLO V	<b>FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO</b>	21
ART. 31	NORME GENERALI	21
ART. 32	RISORSE ECONOMICHE	22
ART. 33	IMPIEGO DELLE RISORSE	22
ART. 34	FORMAZIONE STRATEGICA	22
ART. 35	FORMAZIONE DELLE UNITA' OPERATIVE	23
ART. 36	PROGRAMMAZIONE FORMAZIONE DELLE UNITA' OPERATIVE	23
ART. 37	PARTECIPAZIONE A CORSI, CONVEGNI SEMINARI SU INVITO DI DITTE ELETTRONOMICHE E FARMACEUTICHE	23
ART. 38	COMMISSIONE TECNICA	23
TITOLO VI	<b>LAVORO STRAORDINARIO</b>	23
ART. 39	FINALITA'	24
ART. 40	CRITERI GENERALI	24
ART. 41	CRITERI INDIVIDUALI	24
ART. 42	LIMITI	25
		25

## CONTRATTO INTEGRATIVO

ART. 43	VERIFICHE E LIQUIDAZIONI	26
TITOLO VII	<b>REMUNERAZIONE DI PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO, PERICOLO O DANNO</b>	27
ART. 44	NORME DI RICHIAMO	27
ART. 45	INDENNITA' GIORNALIERA 24 ORE	27
ART. 46	INDENNITA' GIORNALIERA 12 ORE	28
ART. 47	INDENNITA' MENSILE COORDINATORI	28
ART. 48	INDENNITA' GIORNALIERA TERAPIE INTENSIVE IN SALE OPERATORIE	28
ART. 49	INDENNITA' MENSILE DI TERAPIA INTENSIVA E SALE OPERATORIE	29
ART. 50	INDENNITA' PER SERVIZIO NOTTURNO E INDENNITA' PER SERVIZIO DI TURNO FESTIVO	29
ART. 51	INDENNITA' DI RISCHIO RADIOLOGICO	29
ART. 52	INDENNITA' DI PRONTA DISPONIBILITA'	29
TITOLO VIII	<b>ORARIO DI SERVIZIO</b>	31
ART. 53	ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE	31
ART. 54	COMMISSIONE BILATERALE	31
ART. 55	NORME DI RINVIO	31
TITOLO IX	<b>PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI</b>	32
ART. 56	TRASFERIMENTI DI RISORSE E DETERMINAZIONE DEL FONDO	32
ART. 57	DESTINAZIONE DELLE RISORSE	32
ART. 58	CRITERI DI ASSEGNAZIONE E RIPARTO DEL FONDO	33
ART. 59	VALUTAZIONE DEI RISULTATI	33
ART. 60	PERCEZIONE DELLE QUOTE	34
	ANNO 2000	35
TITOLO X	<b>PROGRESSIONE ECONOMICA PER FASCE</b>	36
ART. 61	NORME GENERALI	36
ART. 62	ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE	36
ART. 63	DISTINZIONE PER FUNZIONI E PROFILI NELL'AMBITO DELLE CATEGORIE A, B, E DEL LIVELLO BS	37
ART. 64	AVVISO DI SELEZIONE	37
ART. 65	REQUISITI	37
ART. 66	CRITERI DI VALUTAZIONE	37
ART. 67	COMMISSIONI	39
ART. 68	UTILIZZO DELLA GRADUATORIA	40
ART. 69	VALIDITA' DELLA GRADUATORIA	40
ART. 70	ACCESSO AGLI ATTI	40
ART. 71	ALTRI CASI	40
ART. 72	NORMA FINALE	41
TITOLO XI	<b>REGOLAMENTO PER LO SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI INTERNE EX ART. 16 - PASSAGGI TRA CATEGORIE</b>	42
ART. 73	OGGETTO DEL REGOLAMENTO	42
ART. 74	BANDI DI SELEZIONE	42
ART. 75	DOMANDE DI AMMISSIONE	42
ART. 76	ESCLUSIONE DALLE SELEZIONI	43
ART. 77	COMMISSIONE ESAMINATRICE	43
ART. 78	MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE PROVE	43
ART. 79	PUNTEGGI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLI E DELLE PROVE SELETTIVE	44
ART. 80	GRADUATORIA	45
ART. 81	UTILIZZO DELLA GRADUATORIA	45
TITOLO XII	<b>REGOLAMENTO PER LE SELEZIONI PER I PASSAGGI NELL'AMBITO DELLE CATEGORIE B E D AL LIVELLO ECONOMICO SUPER (BS E DS)</b>	47
ART. 82	OGGETTO DEL REGOLAMENTO	47
ART. 83	BANDI DI SELEZIONE	47
ART. 84	ACCESSO DALL'ESTERNO	47
ART. 85	DOMANDE DI SELEZIONE	47
ART. 86	ESCLUSIONE DALLE SELEZIONI	48
ART. 87	COMMISSIONE ESAMINATRICE	48

## CONTRATTO INTEGRATIVO

ART. 88	MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE PROVE	49
ART. 89	PUNTEGGI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLI	49
ART. 90	GRADUATORIA	50
TITOLO XIII	<b>CRITERI PER I PASSAGGI ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE TRA PROFILI DELLO STESSO LIVELLO</b>	52
ART. 91	OGGETTO DEL REGOLAMENTO	52
ART. 92	ATTIVAZIONE DELLA PROCEDURA	52
ART. 93	BANDI DI SELEZIONE	52
ART. 94	DOMANDE DI AMMISSIONE	52
ART. 95	ESCLUSIONE DALLE SELEZIONI	53
ART. 96	COMMISSIONE ESAMINATRICE	53
ART. 97	MODALITA'	54
ART. 98	GRADUATORIA	54
ART. 99	UTILIZZO DELLA GRADUATORIA	54
ART. 100	FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	55
TITOLO XIV	<b>AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI - REGOLAMENTO PER L'AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI</b>	56
ART. 101	OGGETTO	56
ART. 102	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	56
ART. 103	LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI E VALORE ECONOMICO	56
ART. 104	PROCEDURE PER IL CONFERIMENTO	57
ART. 105	CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE DOMANDE	57
ART. 106	CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI	57
ART. 107	VERIFICA ANNUALE DEGLI INCARICHI	58
ART. 108	REVOCA DELL' INCARICO	58
ATR. 109	NORMA DI GARANZIA	58
TITOLO XV	<b>DETERMINAZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI</b>	59
ART. 110		59
	NOTA A VERBALE N. 1	60
	DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1	60
	DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1	61
	DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2	
	<b>ALLEGATO N. 1 ARTICOLAZIONI AZIENDALI E INDENNITA' EX ART. 38 CCNL 7.4.99</b>	
	<b>ALLEGATO N. 2 TABELLE FINANZIARIE</b>	

MTB

VP

hr

**TITOLO I****RELAZIONI SINDACALI****Art. 1  
DELEGAZIONI TRATTANTI**

Le parti sono d'accordo nel ritenere opportuno procedere ad un esame del provvedimento commissariale con il quale sono stati stabiliti i componenti la delegazione trattante

Per la parte pubblica:

✓ dai rappresentanti nominati con apposito decreto commissariale ai sensi dell'articolo 9 del vigente C.C.N.L.

Per la parte sindacale:

✓ dalla RSU;

✓ dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente C.C.N.L.

**Art. 2  
REGOLAMENTAZIONE DEI DIRITTI SINDACALI**

Le riunioni con le quali l'Azienda assicurerà le relazioni sindacali nelle materie previste dal C.C.N.L. vigente, avvengono, normalmente, al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito, attraverso le relazioni sindacali previste dal contratto collettivo, l'espletamento del mandato sindacale, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.

Dal punto di vista della metodologia dei lavori delle delegazioni trattanti in ambito di negoziazione, vengono stabiliti i calendari - di massima - delle riunioni, che orientativamente dovrebbero aver luogo dalle 13.30 alle 17.30 .

Viene concordato che relativamente al personale turnista che partecipa alle riunioni in permesso sindacale, l'Istituto si impegna a garantire la possibilità di assentarsi dal servizio.

Per non ostacolare la partecipazione alle assemblee indette dalle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. e RSU, ciascun lavoratore potrà beneficiare fino ad un massimo di 12 ore annue.

I dipendenti in servizio che parteciperanno alle assemblee regolarmente indette dovranno timbrare il cartellino personale sia per l'uscita che per il rientro; ciò consentirà il conteggio da parte degli uffici competenti della quantità di ore usufruite da ogni singolo dipendente, che complessivamente non potrà superare il tetto massimo prestabilito. Per il personale che presta servizio in altra sede, il tempo necessario al trasferimento rientra nella fattispecie trattata.

I dipendenti assenti dal servizio, qualora partecipino all'assemblea, potranno timbrare il cartellino in entrata ed in uscita con possibilità di recupero; le ore di presenza in assemblea sindacale saranno così decurtate dal totale individuale a ciascuno attribuito nei limiti sopra indicati (va comunque compilato il foglio giustificativo).

La convocazione dell'assemblea, la sede e l'orario saranno comunicati all'Amministrazione, dalle OO.SS. e/o dalla RSU con un preavviso di almeno 3 giorni feriali salvo casi di particolare urgenza da concordare con le OOSS nei quali possono essere ridotti a 2 giorni feriali.

Per quanto concerne i locali da rendere disponibili alle RSU e OO.SS, si osserva quanto segue:

## CONTRATTO INTEGRATIVO

1. attualmente l'unico spazio dedicato risulta quello sito nella palazzina degli ambulatori, di cui al momento usufruisce una sola sigla sindacale;
2. entro il 31.12.2001 l'Istituto si impegna a reperire, un locale idoneo a disposizione della RSU ;

L'Istituto si impegna a conferire in comodato alla RSU, per consentire un'ottimale sistema di relazioni ed informazioni sindacali, un impianto telefonico, abilitato ad uso interno, con un apparecchio facsimile collegato, un personal computer abilitato al sistema informatico aziendale, l'uso di una fotocopiatrice situata in spazi contigui alla sede sindacale, nonché una idonea dotazione di arredi d'ufficio.

L'azienda mette a disposizione di ciascuna sigla sindacale firmataria del C.C.N.L. ed alla RSU adeguati spazi, tali da rendere visibile l'informazione e comunicazione sindacale (bacheche presso macchinette marcatempo, spogliatoi, ecc.).

Le parti concorderanno, di volta in volta, la congruità e la locazione di tali spazi.

Al fine dell'effettuazione delle assemblee si garantisce la disponibilità di regola dell'aula magna ogni primo mercoledì del mese dalle ore 12.30 alle ore 14.30. Le OO.SS. si impegnano a confermare l'assemblea con un anticipo di una settimana.

### Art. 3 CONCERTAZIONE

Oltre alle materie previste dal C.C.N.L., il presente contratto integrativo aziendale stabilisce che l'Azienda sottoponga a confronto con i soggetti sindacali, annualmente, il proprio modello organizzativo, il piano occupazionale, con il metodo della concertazione e preventivamente all'esecuzione di qualsiasi procedura prevista dall'articolo 6 c. 1 punto B del C.C.N.L. 7.4.1999.

Ogni modifica sarà regolata con la medesima relazione sindacale.

### Art. 4 CONSULTAZIONE

Si fa riferimento alle materie previste dal C.C.N.L.. In particolare viene prevista la consultazione in ordine alle iniziative volte a promuovere innovazioni tecnico-organizzative, attivazione ed organizzazione di uffici, servizi, unità operative, modifiche strutturali e/o logistiche che coinvolgano direttamente o indirettamente il personale, le parti concordano una consultazione stabile a periodicità di norma almeno bimestrale e comunque preventivamente all'esecuzione di qualsiasi procedura prevista dall'articolo 6 c. 1 punto C del vigente C.C.N.L.

### Art. 5 INFORMAZIONE

Premesso che l'informazione è strumento indispensabile per stabilire un corretto rapporto negoziale, si rende necessario potenziare l'attuale sistema informativo.

L'Istituto, si impegna a consegnare, prontamente, alle OO.SS. trattanti ed alla RSU, tutta la documentazione inerente le materie oggetto di contrattazione, di concertazione e consultazione.

Sono oggetto di informazione tutte le materie di cui all'art. 6, comma 1, lett. a), del vigente C.C.N.L..

Per la trasmissione del materiale oggetto di informazione potrà essere utilizzato, di norma, il sistema informatico laddove attivato.

Onde consentire una più agile produzione di informazioni dovute, l'Azienda si impegna, altresì, a consentire l'accesso alla rete aziendale laddove attivata, alle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. ed alla RSU.

**Art. 6**  
UFFICIO RELAZIONI SINDACALI

L'Istituto individua un funzionario al quale attribuire la responsabilità dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali e l'allocazione dello stesso.

I compiti dell'URS sono i seguenti:

- ♦ gestire l'archivio relativo al C.C.N.L. ed ai disposti di legge collegati, agli accordi territoriali e aziendali, curare l'informazione dei funzionari sulle materie contrattuali, acquisire per l'archiviazione qualsivoglia accordo raggiunto a livello aziendale. Diramare le convocazioni in sede negoziale o tecnica, curare l'archiviazione relativa ai lavori delle Commissioni aziendali ad ogni livello, trasmettere alle strutture dell'Azienda e ai responsabili delle singole U.O. disposizioni, accordi aziendali, normative inerenti il C.C.N.L. e materie relative al rapporto di lavoro;
- ♦ verificare altresì il rispetto delle procedure in materia di relazioni sindacali nonché la corretta applicazione degli accordi stipulati, presentando relazione semestrale scritta alle OO.SS.;
- ♦ è delegato a informare i dirigenti delle U.O. sugli obblighi informativi nei confronti delle rappresentanze sindacali.
- ♦ è in ogni caso deputato dalla Direzione Aziendale per tutto ciò che concerne la funzionalità delle relazioni sindacali e garantisce la consegna delle informazioni alle OO.SS.

I funzionari e gli impiegati a qualsiasi livello chiamati ad assolvere le funzioni dell'U.R.S. non possono rivestire cariche sindacali siano esse esecutive o direttive, né possono svolgere attività di consulenza per le OO.SS.

Le Organizzazioni Sindacali forniscono all'U.R.S. i nominativi dei propri delegati e la sede presso la quale dovrà essere inviata la corrispondenza ed i materiali.

**Art. 7**  
PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Le parti si impegnano a sottoscrivere documenti semplici al fine di favorire l'interpretazione autentica in caso di applicazione controversa dei contratti integrativi.

Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti s'incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa anche su richiesta di una sola sigla sindacale o della RSU.

Il presente contratto integrativo prevede - su richiesta di almeno una sigla sindacale o della RSU - la sospensione di provvedimenti adottati dalla parte pubblica, qualora l'URS accerti che non siano state rispettate le procedure inerenti le relazioni sindacali, al fine di attivare le stesse.

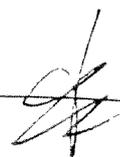
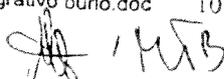
Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente testo, si rinvia al CCNL e/o alla normativa vigente.

**Art. 8**  
NORMA FINALE

Nell'ottica di garantire uno stabile sistema di relazioni sindacali e partecipazione, l'Istituto si impegna a fornire una relazione con scadenza almeno annuale sullo stato di applicazione degli accordi.

Le convocazioni dovranno avvenire con almeno sette giorni di preavviso e dovranno, inoltre, precisare il sistema di relazione sindacale attivato.

Con il termine OO.SS. si intendono, qualora non espressamente elencati, la R.S.U. e le organizzazioni sindacali di categoria.



**TITOLO II**

**PARI OPPORTUNITA'**

**Art. 9**  
**COSTITUZIONE COMITATO PARI OPPORTUNITA'**

Presso l'Istituto Burlo Garofolo, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del C.C.N.L. dd. 7.4.1999, viene costituito un Comitato per le pari opportunità. Il Comitato si insedia da 30 giorni dall'entrata in vigore del contratto decentrato.

**Art. 10**  
**COMPOSIZIONE**

Il Comitato per le pari opportunità dell'Istituto è composto:

- da un componente designato da ciascuna delle OO.SS. firmatarie e della RSU del C.C.N.L. dd. 7.4.1999
- da un pari numero di rappresentanti dell'Azienda.

Il Comitato è presieduto da un rappresentante dell'Istituto nominato dal Direttore Generale nell'ambito della componente aziendale femminile.

Il Presidente del Comitato designa un vicepresidente appartenente alla componente femminile di estrazione sindacale.

Per ogni componente effettivo le OO.SS. e l'Istituto nominano un componente supplente.

**Art. 11**  
**COMPITI**

Il Comitato per le pari opportunità svolge i seguenti compiti:

- 1) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'Azienda è tenuta a fornire
- 2) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2, punto X, del C.C.N.L. dd. 7.4.1999.
- 3) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della Legge 125/1991
- 4) nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dal Comitato per le pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive parità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia:
  - accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi anche ai fini del perseguimento di un effettivo equilibrio a parità di requisiti professionali, nei passaggi interni e nel conferimento degli incarichi di posizioni organizzative del sistema classificatorio
  - flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part-time e compatibilmente con le esigenze di servizio;
  - processi di mobilità.

Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno dell'Istituto, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie categorie e nei profili nonché sulla partecipazione ai processi formativi.

**Art. 12**  
NORMA DI GARANZIA

L'Istituto favorisce l'operatività del Comitato per le pari opportunità e a tale fine garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento.

**Art. 13**  
DURATA

Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per quattro anni e comunque fino alla costituzione di un nuovo Comitato.

I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

 - 

**TITOLO III****CONTINGENTI MINIMI****Art. 14  
DEFINIZIONE DI SERVIZIO PUBBLICO**

Ai sensi dell'art. 1 delle norme di Garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL del comparto sanità, sottoscritto in data 1.9.95, sono servizi pubblici da considerare essenziali per questo Istituto:

- l'assistenza sanitaria;
- la distribuzione di energia, la gestione e manutenzione di impianti tecnologici;
- erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento.

2) Nell'ambito dei predetti servizi essenziali, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo, è garantita la continuità delle seguenti prestazioni erogate dall'Istituto:

**A) Assistenza sanitaria:****A1) Assistenza d'urgenza:**

- pronto soccorso, pediatrico e ginecologico;
- rianimazione, terapia intensiva;
- prestazioni di ostetricia connesse ai parti;
- medicina neonatale;

**A2) Assistenza ordinaria:**

- servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;
- prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- nido e assistenza neonatale;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

**A3) Attività di supporto logistico, organizzativo ed amministrativo:**

- servizio di portineria sufficiente a garantire l'accesso e servizi telefonici essenziali che, in relazione alle tecnologie utilizzate nell'ente, assicurino la comunicazione all'interno ed esterno dello stesso;
- servizi di cucina: preparazione delle diete speciali, preparazione con menu unificato degli altri pasti o, in subordine, servizio sostitutivo; distribuzione del vitto e sua somministrazione alle persone non autosufficienti; banche latte per i neonati;
- raccolta e allontanamento dei rifiuti solidi dai luoghi di produzione; raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti speciali, tossici, nocivi e radioattivi, per quanto di competenza e secondo la legislazione vigente;
- servizi della Direzione sanitaria nei cinque giorni che precedono le consultazioni elettorali europee, nazionali e territoriali nonché quelle referendarie.

**E) Distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici:**

- attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua, gas, servizi sanitari informatici ecc.) necessari per l'espletamento delle prestazioni suindicate;
- interventi urgenti di manutenzione degli impianti.

**F) Erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento:**

servizio del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali durante le scadenze di legge; tale servizio deve essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.

3) Le prestazioni di cui al punto 2), sono erogate dal personale delle unità operative (escluse le attività appaltate)

**A1) Assistenza d'urgenza:**

sala parto  
emato-oncologia pediatrica e trapianti  
patologia neonatale  
rianimazione  
pronto soccorso pediatrico  
pronto soccorso ostetrico-ginecologico

e, in quanto supporto attivo:

cardiologia  
radiologia  
laboratorio analisi, centro trasfusionale

**A2) Assistenza ordinaria:**

sala operatoria ginecologica  
sala operatoria ortopedica  
sala operatoria pediatrica  
clinica ostetrica  
accettazione ostetrica  
clinica ginecologica  
div. ostetricia  
nido  
clinica pediatrica  
dipartimento chirurgico - degenze (chirurgia, ortopedia, specialistiche)

**A3) Attività di supporto logistico, organizzativo ed amministrativo:**

lactarium  
centralino  
sanificazione (asporto rifiuti)  
direzione sanitaria  
portineria

**E) Interventi urgenti di manutenzione impianti****F) Erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento:**

direzione del personale  
direzione di ragioneria

**Art. 15****INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI MINIMI**

Si stabilisce che devono essere presenti i seguenti contingenti di personale:

**Gruppo A1)**

personale del turno che normalmente è in servizio in giorno festivo

Supporto attivo al Gruppo A1):

- Laboratori: )
- C.I.T.: )            Come il turno festivo
- Cardiologia    )
- Radiologia:    )

Gruppo A2

- strutture attive su 24h - contingenti non superiori a quelli impiegati nel turno festivo
- strutture attive su 12 h - contingenti non superiori a quelli impiegati nel turno festivo
- strutture attive con turno unico - contingenti non superiori a quelli impiegati nel turno festivo

Gruppo A3

- Centralino: - 1 unità presente per turno
- Sanificazione - asporto rifiuti: turno che normalmente è in servizio in giorno festivo
- Direzione Sanitaria: - 1 referente solo nei 5 gg. che precedono tornate elettorali: 1 unità (assistente o coadiutore amm.vo) per giornata;
- Servizio portineria: - personale del turno che normalmente è in servizio in giorno festivo

Gruppo F

- Direzione Personale: 1 unità
- Direzione ragioneria:- 1 unità (assist. o coad. amm.vo) nelle 24 ore

Per tutti gli eventuali reparti e servizi qui non espressamente previsti si intende che operino secondo il turno festivo.

**Art. 16****CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE INCLUSO NEI CONTINGENTI**

L'individuazione del personale incluso nei contingenti avverrà secondo i seguenti criteri:

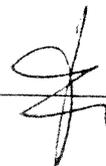
- verifica da parte del responsabile dell'esistenza di personale che volontariamente chiedi di far parte del contingente innanzitutto tra il personale già previsto in turno;
- in carenza di volontari va utilizzato il criterio della minore anzianità di servizio garantendo, a scalare, la rotazione del personale in occasione di successive giornate di sciopero.
- I nominativi sono comunicati per iscritto alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero, se la relativa comunicazione pervenga nei termini di legge previsti.

Entro 24 ore dall'avvenuta comunicazione, il dipendente comandato in servizio per effetto dei contingenti, dovrà esprimere l'eventuale volontà di adesione allo sciopero al proprio responsabile, che provvederà, ove possibile, alla sua sostituzione.

Tale sostituzione è garantita anche nella stessa giornata di sciopero, all'inizio di ciascun turno, in caso di presenza in servizio di un numero di persone superiore al contingente minimo previsto per la struttura specifica. In tal caso la persona comandata, se presente in servizio personale non comandato di analogo profilo, potrà aderire allo sciopero, previa comunicazione alle Direzioni competenti.

CONTRATTO INTEGRATIVO

Esaurita tale procedura, il Responsabile comunicherà le modifiche apportate agli elenchi precedenti alla Direzione Sanitaria o Amministrativa che provvederà, a sua volta, a trasmettere gli elenchi nominativi completi dei contingenti minimi alla RSU ed alle OOSS aderenti allo sciopero.



**TITOLO IV****REGOLAMENTO AZIENDALE SUL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE  
DEI DIPENDENTI DEL COMPARTO****Art. 17  
FINALITA'**

L'Istituto con la definizione del regolamento riguardante il rapporto di lavoro a tempo parziale (part time) dei dipendenti del comparto intende dotarsi di uno strumento operativo che, nel quadro disegnato dalle disposizioni legislative e contrattuali, garantisca da un lato i diritti dei lavoratori, favorendo la permanenza nell'ambito lavorativo dei dipendenti con particolari situazioni personali o familiari, dall'altro le peculiari esigenze organizzativo-gestionali presenti in una struttura ospedaliera.

**Art. 18  
FONTI NORMATIVE**

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è prevista e disciplinata:

- dall'art.1, comma 56 e seguenti, della legge 23.12.1996, n.662,
- dall'art.6 del D.L.28.3.1997, n.79, come convertito con legge 28.5.1997, n.140,
- dall'art.39, comma 25 e seguenti, della legge 27.12.1997,n.449,
- dagli articoli 23, 24, 25 del C.C.N.L. 7.4.1999 per il comparto della Sanità;
- dal D.P.C.M. 17.3.1989, n.117, per le parti non esplicitamente o implicitamente abrogate dalla L. n.662/96.

**Art. 19  
CONTINGENTE DI PERSONALE**

I contingenti di personale da destinare al tempo parziale sono riferiti alla categoria ed al profilo, e corrispondono al 25% del fabbisogno di personale a tempo pieno stabilito nel piano aziendale.

I contingenti di personale rappresentano il limite massimo di unità che è possibile destinare al tempo parziale. In concomitanza con l'adozione del piano annuale viene resa nota l'entità numerica dei contingenti di personale.

Per fare fronte alla perdita di ore lavorative che si viene a determinare con la trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, l'Istituto può procedere a nuove assunzioni, in armonia con le indicazioni del citato piano annuale e nei limiti stabiliti dalla normativa.

**Art. 20  
TIPOLOGIE DI PART TIME**

Nell'Istituto vengono adottati i rapporti di lavoro a tempo parziale con le caratteristiche ricomprese nei commi seguenti.

E' previsto il rapporto di lavoro a tempo parziale per una percentuale variabile dal 30% al 70% della prestazione di lavoro.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere realizzato sulla base delle seguenti tipologie:

- a) orizzontale: con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi;

## CONTRATTO INTEGRATIVO

- b) verticale settimanale: con articolazione della prestazione di servizio ridotta su alcuni giorni della settimana;
- c) verticale mensile: con articolazione della prestazione di servizio ridotta su alcuni giorni del mese;
- d) verticale annuale: con articolazione della prestazione di servizio ridotta su alcuni periodi dell'anno, rispettando come media la durata del lavoro settimanale prevista e/o turnistica.

E' altresì possibile ricorrere alla fattispecie di cui all'art. 24, comma 3, del CCNL 7.4.99.

L'articolazione dell'orario di lavoro può estendersi nelle ventiquattro ore e pertanto, comprendere il turno notturno, oltreché i giorni festivi.

Tenuto conto dell'esigenza di salvaguardare la funzionalità (turnistica, pronta disponibilità ecc.) dei servizi/uffici e di assicurare nel contempo ai dipendenti interessati l'esercizio del diritto alla trasformazione del rapporto, l'Istituto darà seguito alla richiesta di concessione del part time, fermo restando che qualora non fosse possibile trovare idonea collocazione presso l'U.O. di appartenenza, il dipendente potrà essere trasferito presso altre UU.OO. o servizi, tenendo conto della qualifica e/o profilo professionale.

L'Istituto si riserva la facoltà, al fine di garantire criteri equi ed omogenei nella concessione del part time, di determinare le linee operative per l'applicazione concreta dell'Istituto.

**Art. 21****PRESENTAZIONE ED ACCOGLIMENTO DELLA DOMANDA DEL RAPPORTO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE**

La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro può essere presentata in qualsiasi momento dell'anno da tutti i dipendenti di ruolo che non siano in periodo di prova.

Nella domanda, da indirizzare al Commissario, il dipendente dovrà indicare, oltre alle proprie generalità:

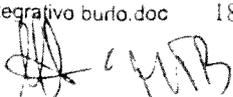
- ⇒ la riduzione della prestazione di lavoro richiesta;
- ⇒ la tipologia di part time per la quale il dipendente desidera optare;
- ⇒ le eventuali situazioni familiari o personali che diano titolo a precedenza;
- ⇒ l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, con indicazione dell'eventuale datore di lavoro, della sede e dell'orario di svolgimento;
- ⇒ l'eventuale orario di lavoro richiesto.

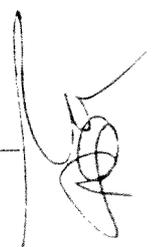
La trasformazione del rapporto di lavoro avviene di norma entro sessanta giorni dal ricevimento della domanda, salvo i casi in cui esistono i presupposti per differirla o negarla.

L'Istituto risponde entro sessanta giorni dalla data di presentazione della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro (fa fede la data dell'avviso di ricevimento in caso di invio tramite raccomandata o del protocollo generale in caso di presentazione diretta agli uffici) contenente tutti i dati previsti al comma 2 del presente articolo. In assenza di risposta da parte dell'Ente, allo scadere del sessantesimo giorno la trasformazione del rapporto di lavoro avviene automaticamente.

Allorchè la domanda sia carente di elementi essenziali per la valutazione, l'Istituto chiederà l'integrazione della domanda entro il termine di 15 giorni dal ricevimento. Il termine di cui al comma 4 rimane sospeso e comincia a decorrere dalla data di deposito degli elementi richiesti.

Nella domanda di trasformazione del rapporto non è ammessa, da parte del dipendente interessato, l'indicazione di un termine da cui intenda fare decorrere il rapporto a tempo parziale, che sia diverso da quello emergente dal comma 3 del presente articolo. Pertanto la domanda contenente un termine di decorrenza del rapporto a tempo parziale che vada oltre i sessanta giorni normalmente previsti per l'attivazione del rapporto non viene presa in considerazione ed il dipendente interessato viene invitato a riproporla non prima di sessanta giorni dalla data in cui intende trasformare il rapporto. Analogamente, non vengono prese in considerazione le domande presentate da dipendenti in aspettativa il cui rientro in servizio è previsto dopo un periodo di tempo superiore ai sessanta giorni.



## CONTRATTO INTEGRATIVO

In caso di accoglimento della domanda di trasformazione del rapporto, l'Istituto concorda con il dipendente la data di inizio e procede alla stipula di idoneo contratto individuale.

La trasformazione del rapporto può essere differita per un periodo non superiore a sei mesi dalla comunicazione all'Istituto, quando in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente vi sia grave pregiudizio per la funzionalità della struttura ospedaliera. In questo caso, viene data comunicazione all'interessato prima della scadenza del termine dei sessanta giorni dalla domanda. La comunicazione deve indicare le motivazioni circostanziate del differimento.

Fatta salva l'applicazione dell'eventuale deroga prevista dall'art.23, comma 10, del CCNL 7.4.1999, le domande eccedenti il contingente massimo per ruolo, per qualifica funzionale e per profilo rimangono in sospeso e saranno accolte, applicando all'occorrenza i criteri di priorità, in relazione al verificarsi di disponibilità, qualora sussista ancora l'interesse del dipendente alla trasformazione.

L'Amministrazione si impegna a rispettare il termine dei 60 giorni riservandosi il differimento ai 6 mesi ai soli casi previsti dall'art. 23 c.3 del vigente CCNL.

**Art. 22****TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE**

La scelta della percentuale di riduzione della prestazione lavorativa viene effettuata dal dipendente, fra quelle stabilite dal presente regolamento (art. 20 "Tipologie di part time"). Gli altri aspetti relativi alla trasformazione del rapporto di lavoro vanno concordati con l'Istituto nel rispetto delle esigenze organizzative.

Il dipendente **concorda** quindi con l'Istituto:

- a) la tipologia di lavoro part time tra quelle previste all'art. 20;
- b) nel caso di part time verticale settimanale, in quanti e quali giorni della settimana la prestazione deve essere svolta,
- c) nel caso di part time verticale mensile, in quanti e quali giorni del mese la prestazione deve essere svolta;
- d) nel caso di part time verticale annuale, in quanti e quali mesi dell'anno la prestazione deve essere svolta.

L'orario di lavoro del dipendente part time deve essere concordato in modo compatibile con l'orario di apertura/attività dell'unità operativa/ufficio di appartenenza.

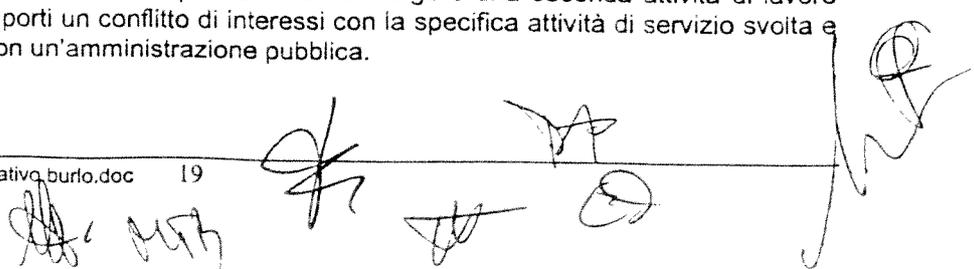
Laddove l'attività dell'unità operativa/ufficio prevede la turnazione a rotazione del personale, è ammesso l'impiego del personale part time nei turni di lavoro previsti. In questo caso, la modalità di svolgimento dell'orario di lavoro (fermo restando la riduzione oraria e la tipologia concordata) dovrà conformarsi al calendario dei turni fissato dal capo servizio di unità operativa/ufficio. Il dipendente non potrà comunque essere impiegato per un turno di lavoro superiore all'orario giornaliero concordato, fatta salva le modalità dell'orario supplementare.

Qualora, per esigenze organizzative il dipendente con rapporto di lavoro part time debba essere assegnato a diversa unità operativa/ufficio, nella quale gli orari di apertura/attività siano diversi, potranno essere concordati nuovamente gli aspetti previsti al comma 3.

Nel caso che il dipendente che entra in part time non trovasse utile collocazione nella unità operativa/ufficio di appartenenza, l'Istituto provvede a trovare utile collocazione in altre unità, tenendo presenti le attitudini e esperienze professionali del dipendente, nonché le esigenze organizzative presenti.

**Art. 23****ATTIVITA' EXTRAISTITUZIONALI CONSENTITE**

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, può iscriversi ad albi professionali e svolgere una seconda attività di lavoro subordinato o autonomo che non comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta e che non intercorra - se subordinata - con un'amministrazione pubblica.



Qualora l'avvio di una ulteriore attività lavorativa avvenga successivamente alla trasformazione del rapporto, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Istituto entro il termine di 15 giorni, per le necessarie verifiche di compatibilità.

Nel caso in cui l'ulteriore attività subordinata o autonoma interferisca con quella ordinaria relativa al rapporto con l'Istituto, o comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente, ovvero l'attività di lavoro subordinato debba intercorrere con un'amministrazione pubblica, l'Istituto può negare la trasformazione. La valutazione del conflitto d'interessi avviene non solo all'atto della richiesta di trasformazione del rapporto, ma può verificarsi in qualsiasi momento nel corso del rapporto.

Nel caso sia accertato un conflitto d'interessi, l'Istituto invita l'interessato a porre termine all'attività conflittuale entro 15 giorni dalla comunicazione. In caso di inadempimento si procede disciplinarmente ai sensi dell'art. 30, comma 7, lettera e) del CCNL dd. 1.9.95.

#### **Art. 24** **PRIORITA'**

Qualora il numero delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in pendenza d'istruttoria superi il numero dei posti disponibili per la trasformazione, vengono presi in considerazione, in ordine di precedenza, i seguenti criteri (art.1, comma 64 della L.662/1996 e art. 23, comma 11, del CCNL 7.4.1999):

- invalidità del dipendente, riconosciuta ai sensi della normativa, o riduzione - non temporanea - della capacità lavorativa, attestata dal medico competente;
- familiare (parenti o affini) assistito a domicilio e portatore di handicap non inferiore al 70%, o malato di mente o anziano non autosufficiente;
- figli minori di 14 anni in relazione al loro numero (priorità se genitore unico); il criterio della precedenza è inversamente proporzionale all'età dei figli, in caso di parità;
- altri gravi motivi familiari/personali documentati.

Si considerano ricevute contestualmente le richieste giunte all'istituto nell'arco del mese solare.

#### **Art. 25** **ATTIVAZIONE DELLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO**

Il dipendente interessato stipula il contratto individuale nel quale devono essere indicati la tipologia del rapporto a tempo parziale, l'articolazione dell'orario di lavoro e la decorrenza del rapporto stesso.

Nel corso del rapporto a tempo parziale possono essere modificati, con accordo tra le parti, la tipologia e gli aspetti previsti all'art. 22, comma 3, del presente regolamento.

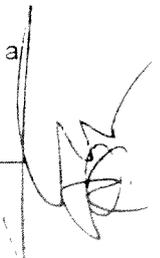
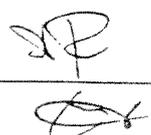
#### **Art. 26** **TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PARZIALE A TEMPO PIENO**

Il dipendente che ha ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ha diritto, a domanda, di ottenere il ritorno al tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno può avvenire anche in sovrannumero, quando non vi sia disponibilità di posti in organico.

La domanda di rientro a tempo pieno deve essere presentata almeno sessanta giorni prima della scadenza del termine di cui sopra.

Prima della scadenza di un biennio dalla trasformazione, il ritorno al tempo pieno è concesso a condizione che vi sia disponibilità nel piano aziendale.



**Art. 27****PERMESSI, LAVORO SUPPLEMENTARE, FERIE, RIPOSO, MALATTIE**

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario o di pronta disponibilità, nè può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge. E' inoltre, escluso dall'attività di supporto, fuori orario di servizio, all'attività libero professionale del personale laureato del ruolo sanitario. La fruizione dei permessi di studio (150 ore) è proporzionale all'orario ridotto.

Per eccezionali e temporanee esigenze di servizio, il personale a tempo parziale può effettuare il lavoro supplementare, entro il limite di trenta ore complessive distribuite nell'arco dell'anno, contro la corresponsione dell'ordinaria retribuzione oraria ovvero, a richiesta, con recupero in altre giornate. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno, secondo quanto previsto dall'art.19 del CCNL dd. 1.9.95.

I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Analogamente si calcolano i permessi retribuiti per partecipazione a concorsi od esami o per aggiornamento professionale facoltativo ed i periodi rilevanti in materia di malattia. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

I permessi per lutto, matrimonio e particolari motivi personali o familiari spettano per intero.

Le quattro giornate di riposo ex L.937/1977 spettano interamente ai dipendenti a tempo parziale orizzontale ed in misura ridotta, proporzionalmente alle giornate di lavoro prestate nell'anno, ai lavoratori a tempo parziale verticale. In ogni caso devono essere fruiti entro l'anno solare, salvo motivate esigenze di servizio che, secondo la medesima legge, danno luogo a compenso forfettario.

**Art. 28****COMMISSIONE MISTA**

Qualora si verificano le fattispecie previste dal 2° comma del presente articolo, viene attivata una Commissione mista con funzioni di riesame, così costituita:

- presidente: il Commissario Straordinario/Direttore Generale o suo delegato;
- componente: 1 rappresentante della Direzione di riferimento;
- componente: un rappresentante della SOP con mansioni amministrative;
- il dipendente e /o un suo rappresentante.

Le fattispecie in relazione alle quali viene attivata la Commissione sono le seguenti:

- a) nel caso in cui il dipendente presenti domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale per tutti i casi in cui non si addivene all'accordo di cui all'art. 26;
- b) nel caso si verificano effettivi cambiamenti di organizzazione degli orari degli uffici e l'orario part time già prescelto non risulti più compatibile con le nuove esigenze di organizzazione e il dipendente non accetti la modifica;
- c) nel caso in cui le domande presentate superino il contingente previsto per legge. Le domande in questione verranno sottoposte alla valutazione della Commissione anche alla luce delle gravi situazioni familiari previste dall'art. 24 e situazioni organizzative concrete.

La Commissione persegue il raggiungimento di una soluzione, analizzando le possibili alternative, che tengano conto delle diverse esigenze del dipendente e del servizio.

In ogni caso deve esprimersi conclusivamente sulla richiesta di parte e trasmette il verbale alla SOP per gli adempimenti conseguenti.

CONTRATTO INTEGRATIVO

La Commissione viene attivata entro 8 giorni dal diniego, su istanza dell'interessato o dell'Amministrazione. Durante i lavori della Commissione tutti i termini sono sospesi.

La Commissione deve concludere i lavori, esprimendosi nel merito, entro 30 giorni dalla richiesta di attivazione della medesima.

**Art. 29**  
NORME APPLICABILI

Per quanto non previsto dal presente contratto, si fa rinvio alle disposizioni legislative e contrattuali che disciplinano la materia.

**Art. 30**  
NORMA FINALE

Le disposizioni del presente contratto si applicano a far data dalla stipula dell'atto di sua approvazione, anche per i part time in essere esclusivamente in caso di modifiche dell'assetto organizzativo. Il dipendente già in situazione di part-time può inoltrare richiesta di modificazione del contratto individuale, che potrà venir concordata soltanto se compatibile con le esigenze di servizio.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp, and several other initials and signatures on the right.

**TITOLO V****FORMAZIONE e AGGIORNAMENTO****Art. 31  
NORME GENERALI**

Si ritiene prioritaria una revisione dell'attuale modello organizzativo aziendale in tema di formazione del personale, ipotizzando un'unità centrale in stretto contatto con le politiche più generali di governo e valorizzazione delle risorse umane dell'azienda, al fine di promuovere in modo organico, comparato e globale, una moderna formazione aziendale.

A tal scopo si considera preliminare la revisione delle funzioni e delle responsabilità dell'Ufficio Formazione rispetto all'organizzazione attuale dello stesso (istituito con decreto n. 330 dd. 18.4.96). Entro il primo trimestre dalla sottoscrizione del presente contratto, l'Istituto si impegna a predisporre un regolamento inerente l'Ufficio Formazione dandone successiva informazione alle OOSS e RSU.

In linea generale si afferma che tutte le procedure attinenti la formazione del personale che opera all'interno dell'Istituto debbano essere sottoposte al vaglio dell'Ufficio predetto.

Il programma di formazione svilupperà alcune iniziative che sostengano il raggiungimento degli obiettivi del piano aziendale e rispondano alle indicazioni fornite dalle linee d'indirizzo della Regione.

Nell'ambito dell'affermazione dei criteri ispiratori, si dà atto che il piano aziendale di formazione si sviluppa su tre principali aree:

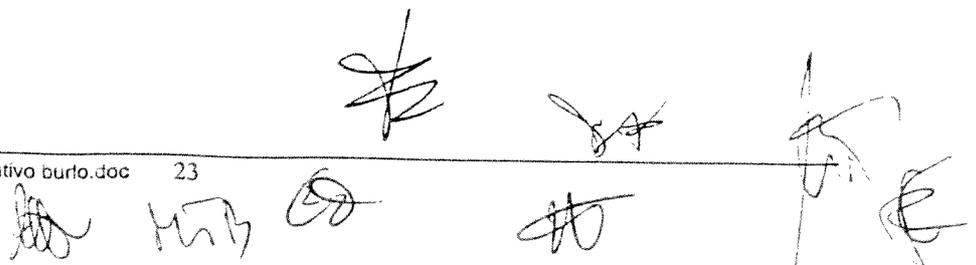
1. Sviluppo aziendale
2. Politiche del personale
3. Miglioramento della qualità

Si vuole riaffermare il principio per cui la formazione non deve essere una semplice raccolta di seminari ma deve favorire una continuità progettuale delle varie iniziative, quindi di dover garantire una continuità alle iniziative intraprese. A tale principio deve tendere l'attività di formazione dell'Istituto.

**Art. 32  
RISORSE ECONOMICHE**

Le risorse assegnate ogni anno alla formazione del personale dell'I.R.C.C.S. Burlo Garofolo non devono essere inferiori al 2 per mille del fatturato di azienda con l'impegno al tendenziale raggiungimento dell'1% della spesa complessiva del personale (cfr. Circ. 24.4.95 n. 14/95).

Le parti danno atto che, nelle ipotesi in cui vi siano importi non utilizzati nel corso dell'esercizio, l'Istituto ne terrà il debito conto per la quantificazione dei fondi destinati alla formazione del personale per l'esercizio successivo, compatibilmente con il vincolo del pareggio del bilancio preventivo.



**Art. 33**  
**IMPIEGO DELLE RISORSE**

La formazione è uno strumento di supporto/integrazione alle necessità dell'organizzazione sanitaria e deve svilupparsi in linea con gli obiettivi del piano aziendale. Si ritiene quindi di fondamentale importanza impegnare i fondi per iniziative finalizzate a:

- ◆ lo sviluppo aziendale;
- ◆ il miglioramento del clima organizzativo;
- ◆ la valorizzazione delle risorse umane;
- ◆ il miglioramento dei risultati in termini di efficienza ed efficacia;

Una parte percentuale delle risorse andrà a finanziare tutte le iniziative che rientrano nella formazione strategica e una parte sarà destinata al finanziamento delle iniziative delle singole Unità Operative.

**Art. 34**  
**FORMAZIONE STRATEGICA**

La formazione strategica si riferisce a tutte le tre aree contrattuali.

Nelle more della riorganizzazione aziendale, le parti riconoscono la necessità di istituire una Commissione Tecnica per pianificare, valutare e verificare annualmente tutte le iniziative relative alla formazione e all'aggiornamento.

Si fa riserva di valutare, anche sulla base dell'esperienza che si maturerà, l'opportunità di considerare permanente la presenza della suddetta Commissione.

Nell'ambito della formazione strategica si prevede di organizzare, prevalentemente, dei corsi in sede. La docenza di detti corsi sarà affidata - di regola - a personale dell'Istituto, nei casi in cui ne sia comprovata la conoscenza e la competenza.

Si intende fissare il principio per cui le azioni concernenti la formazione strategica devono trovare adeguata motivazione sulla base di elementi oggettivi e dei dati del fabbisogno.

**Art. 35**  
**FORMAZIONE DELLE UNITA' OPERATIVE (o Dipartimento)**

La percentuale delle risorse destinata alle unità operative sarà attribuita alla formazione/aggiornamento del personale del comparto delle stesse.

Le risorse destinate ad ogni singola Unità Operativa, si ricavano suddividendo il 30% delle risorse per il numero totale dei dipendenti del comparto (dati forniti dalla SOP). Si ottiene, quindi, una quota pro-capite, che moltiplicata per il numero del personale del comparto in forza ad ogni singola Unità Operativa, dà il fondo riservato ad ogni Unità Operativa per l'aggiornamento professionale del personale del comparto.

I fondi di ogni Unità Operativa saranno affidati al responsabile dell'Unità Operativa stessa, e saranno utilizzati in accordo con il referente del personale del comparto per finanziare il programma di formazione/aggiornamento del personale del comparto, nel rispetto delle risorse economiche assegnate. Eventuali eccessi di spesa rispetto alla quota assegnata non potranno essere coperti dall'amministrazione.

Con l'istituzione dei Dipartimenti la quota assegnata sarà affidata al responsabile del Dipartimento e verrà utilizzata in accordo con il coordinatore del personale di comparto da tutto il personale dei livelli in forza presso il Dipartimento.



**Art. 36****PROGRAMMAZIONE FORMAZIONE DELLE UNITA' OPERATIVE**

I programmi di formazione sono soggetti a contrattazione ai sensi dell'art. 4 del CCNL 7.4.99.

Annualmente ciascun responsabile all'interno della propria Unità Operativa valuterà con il proprio personale le iniziative di formazione d'interesse per l'Unità Operativa e ne programmerà la partecipazione.

Il programma di formazione/aggiornamento sarà concordato con il coordinatore del personale del comparto e tutto il personale, durante apposite riunioni di reparto promosse su iniziativa del coordinatore.

Il piano di formazione dovrà essere consegnato all'Ufficio Formazione per la presentazione e l'approvazione della Commissione.

L'Ufficio Formazione si renderà, inoltre, disponibile a fornire orientamenti ed indicazioni di carattere operativo, supporto metodologico per la pianificazione e l'organizzazione dei corsi interni e la partecipazione alle iniziative esterne.

I fondi possono essere utilizzati, anche, per l'acquisto di libri o riviste per l'Unità Operativa esclusi gli strumenti fondamentali all'attività istituzionale.

Le ore per l'aggiornamento obbligatorio sono riconosciute come ore di lavoro effettivamente svolto, così come previsto dall'articolo 29, c. 6, del vigente C.C.N.L..

In caso di cambiamento organizzativo che non possa prescindere da un aggiornamento formativo, questo assume carattere obbligatorio.

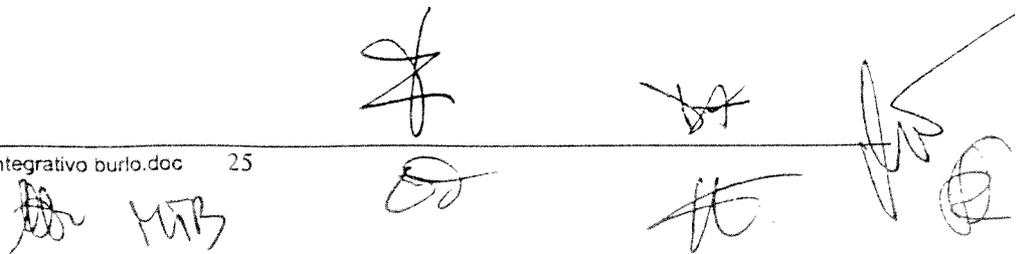
**Art. 37****PARTECIPAZIONE A CORSI, CONVEGNI SEMINARI SU INVITO DELLE DITTE ELETTROMEDICALI E FARMACEUTICHE**

La Ditta che invita a proprie spese il personale dipendente ad iniziative di aggiornamento deve presentare richiesta alla Segreteria Generale dell'Istituto, che la inoltrerà alla Direzione Sanitaria, per le valutazioni di merito, e alla Struttura Operativa del Personale per la relativa autorizzazione. Il dipendente si assenta dal servizio usufruendo dei permessi retribuiti (max 8 giorni all'anno - art.21 CCNL. 1995-1998).

**Art. 38****COMMISSIONE TECNICA**

La Commissione Tecnica, con le funzioni sopra descritte, sarà composta da un rappresentante per:

1. Direzione Sanitaria
2. Direzione Scientifica
3. Direzione Amministrativa
4. Direzione del Personale
5. Ufficio Formazione
6. Servizio Infermieristico



**TITOLO VI****LAVORO STRAORDINARIO****Art. 39  
FINALITA'**

In linea generale, la quantità di ore straordinarie prevista deve venir quantificata in modo da compensare, di regola, solo eventi eccezionali non programmati.

Fermo restando che il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro, il ricorso allo straordinario si giustifica in dipendenza di sopravvenute e contingenti carenze nell'organico, oppure a seguito di carichi di lavoro sopraggiunti, per adempimenti non programmabili all'interno dell'orario, nonché per assicurare l'efficiente organizzazione del servizio.

Esso deve essere preventivamente autorizzato dal Responsabile dell'U.O., salvo i casi di urgenza, nei quali deve essere data tempestiva comunicazione al Responsabile: Il lavoro straordinario verrà liquidato secondo le regole, e nei limiti quantitativi, qui espressi.

Il ricorso alle attività straordinarie deve inoltre coinvolgere in modo quanto più equilibrato tutto il personale dedicato alle medesime attività, tenuto anche conto, ove possibile, delle preferenze dei dipendenti.

L'Istituto applica, tramite le direzioni, i limiti e le regole d'intesa con i singoli responsabili dei dipartimenti e u.o., previa valutazione della sussistenza delle condizioni operative che generavano le eccedenze, con l'obiettivo di una contrazione complessiva delle ore da richiedere e da remunerare.

**Art. 40  
CRITERI GENERALI**

Si stabilisce di mantenere il limite complessivo di n. 8.100 ore di lavoro straordinario remunerabili al personale.

Le parti concordano che per le risorse necessarie per effettuare della implementazione vadano reperite e quindi trasferite dal fondo della produttività a partire dall'anno 2001.

La quantità complessiva di ore straordinarie viene distinta in quattro diverse categorie, ed assegnata secondo le modalità seguenti.

**A) chiamate in pronta disponibilità.**

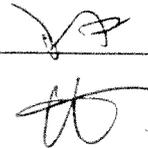
Per fronteggiare le chiamate durante il turno di pronta disponibilità viene mantenuto il fondo di n. 2600 ore, calcolato su base annua.

Ad ogni unità operativa verrà assegnata una quantità di ore straordinarie massima, definita annualmente dalla direzione sanitaria, in relazione alla quantità di turni di pronta disponibilità.

Le ore devono essere giustificate e controfirmate dal responsabile del servizio, entro il termine di cinque giorni, su apposito modulo da trasmettere alla Direzione Sanitaria.

**B) Ore per esigenze di servizio**

Viene previsto un fondo massimo di n. 2.700 ore, destinato a tutto il personale del comparto, ed assegnato in quantità prefissata ai dipartimenti (o alle singole unità operative, fino al definitivo avvio dei



dipartimenti) ed alle direzioni, per remunerare il prolungamento dell'orario di lavoro (=attività in lavoro straordinario) determinato dalle esigenze di servizio, ove non recuperabile su richiesta del dipendente.

La quantificazione del pacchetto di ore straordinarie assegnate è stabilita annualmente dal Commissario Straordinario, su segnalazione delle direzioni competenti – sentiti al riguardo i singoli responsabili –, in base alla definizione del fabbisogno presunto, valutato anche in relazione all'andamento storico, calcolato in base alle ore liquidate e/o recuperate, e ne dà preventiva informazione sindacale.

#### C) festività del personale

Viene previsto un fondo massimo di n. 700 ore, destinato a tutto il personale dei diversi ruoli, ed assegnato in unico budget gestito dalla competente direzione.

Viene utilizzato per remunerare le festività lavorate dal personale, su richiesta del dipendente.

#### D) riserva

Viene assegnata alla riserva la parte rimanente di ore, pari a n. 2.100 ore, incrementabili nel singolo esercizio per quanto non utilizzato in corso d'anno nei punti precedenti.

Essa viene gestita dalla SOP, in modo da remunerare su richiesta motivata delle singole direzioni, in ordine di priorità, le ore generate da:

- chiamate derivanti dalla eventuale estensione della pronta disponibilità di Istituto anche nelle giornate dal lunedì al venerdì
- turni di lavoro coperti da personale fuori turno, in eccedenza rispetto agli orari programmati
- eventi non prevedibili, e non risolvibili senza il ricorso allo straordinario, debitamente esplicitati per iscritto dal Responsabile del reparto, ufficio o servizio, ed eventuali superamenti dei limiti di cui ai punti precedenti
- attività in gruppi di lavoro o in commissioni formalmente individuate.
- utilizzo completo delle ore di cui al punto C)

### Art. 41 CRITERI INDIVIDUALI

Viene valutata, per la liquidazione quale straordinario o per l'eventuale recupero, l'attività svolta oltre il normale orario di lavoro in misura superiore a 15 minuti.

Gli straordinari liquidabili sono arrotondati per difetto a 15 minuti, 30 minuti, 45 minuti, 60 minuti e successive frazioni di 15 minuti.

Tutte le frazioni inferiori ai primi 15 minuti vengono eliminate. Le frazioni successive vengono cumulate per il recupero compensativo.

### Art. 42 LIMITI

Non vengono previsti limiti individuali per le ore di cui al punto A) e per quelle di cui al punto al punto C).

Viene stabilito che ogni dipendente ha un limite individuale invalicabile, fissato in n. 50 ore annue per le ore di cui al punto B), ed in n. 50 ore annue per le ore di cui al punto D).

Per le ore di cui al punto B), è ammissibile in via eccezionale il superamento del limite qui stabilito, qualora il direttore competente abbia verificato l'impossibilità della distribuzione del carico di lavoro ad altro personale, ed abbia valutato ogni altra possibile modifica organizzativa.

La liquidazione verrà autorizzata dal commissario straordinario, su richiesta motivata del direttore competente e nei limiti di budget dell'U.O..

Le ore effettuate su richiesta del responsabile, per comprovate esigenze di servizio, e non pagate in applicazione della presente intesa, sono compensate con riposi sostitutivi, da effettuarsi entro il mese successivo alla comunicazione della negazione della liquidazione, compatibilmente con le esigenze di servizio, e comunque non oltre il trimestre successivo.

Per le ore richieste a pagamento mediante la riserva, e non remunerate per superamento del budget, i riposi sostitutivi vanno effettuati entro il mese successivo alla comunicazione della negazione della liquidazione, e comunque non oltre il trimestre successivo.

#### Art. 43 VERIFICHE E LIQUIDAZIONI

I responsabili degli uffici, reparti e servizi verificano costantemente l'utilizzo dello straordinario da parte del personale, evitando il superamento dei limiti concordati e l'eccessivo ricorso alla riserva delle ore.

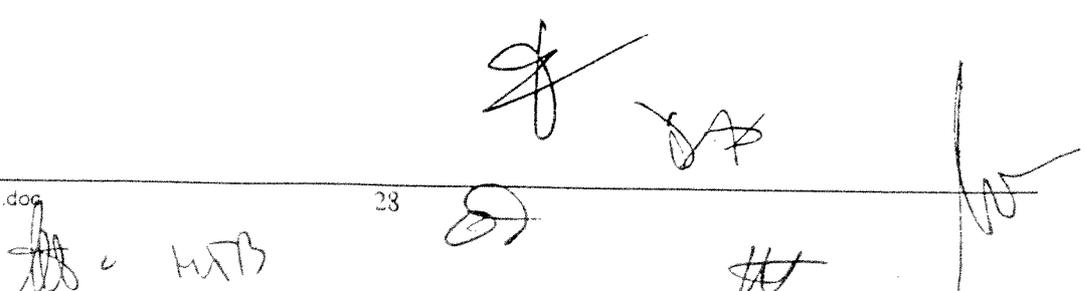
Data la complessità della gestione dei limiti individuali e di reparto dell'attività in orario straordinario, viene stabilito che la liquidazione delle competenze avvenga entro il secondo mese successivo a quello di effettuazione delle prestazioni.

Ogni trimestre ciascun direttore effettua la verifica dell'andamento del lavoro straordinario, con i responsabili delle u.o. della propria struttura sentiti i referenti del personale del comparto, anche al fine di apportare i necessari correttivi al budget assegnato.

Ogni semestre, il Commissario Straordinario effettua la verifica complessiva dell'andamento del lavoro straordinario con i direttori.

Viene prevista una verifica congiunta fra le parti contraenti dell'attuazione di quanto concordato, con cadenza almeno semestrale, e la prima dovrà essere effettuata entro il 15/9/2001, per apportare eventuali modifiche ai budget nonché per modificare il monte ore delle singole categorie.

L'Amministrazione si impegna a monitorare mensilmente l'utilizzo delle ore straordinarie e a convocare le OO.SS., in data antecedente a quella indicata nel capoverso precedente, qualora le ore a disposizione per le singole categorie risultassero completamente utilizzate.



**TITOLO VII****REMUNERAZIONE DI PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO, PERICOLO O DANNO****Art. 44  
NORME DI RICHIAMO**

Per la disciplina del presente titolo si richiama l'art. 44 del CCNL 1994 -1998 ai fini dell'individuazione delle fattispecie e l'art. 38 del CCNL relativo al periodo 1998 - 2000 per la determinazione dei fondi.

L'elencazione specifica delle articolazioni destinatarie delle singole indennità è inserita nell'allegato n. 2 al presente contratto.

**Art. 45  
INDENNITA' GIORNALIERA 24 ORE**

L'indennità viene corrisposta al personale del ruolo sanitario turnista, che operi in reparti attivi sulle 24 ore, per ogni giorno di effettivo servizio. Il giorno di effettivo servizio equivale ad almeno tre ore di lavoro tra le ore 0 e le ore 24, con esclusione quindi di tutte le assenze dal servizio, tra cui le ferie ed eventuali recuperi di eccedenze orarie.

L'indennità viene corrisposta altresì nei giorni di assenza per recupero compensativo delle ore lavorate oltre l'orario contrattuale, corrispondenti a due giornate ogni ciclo di sette turnazioni in quinta, ed esclusi i recuperi per domeniche e festività lavorate.

Il diritto all'indennità è vincolato all'effettuazione di un numero equilibrato di turni la mattina, il pomeriggio e la notte. Preso atto che tutto il personale turnista effettua il turno "in quinta", viene stabilito che per maturare il diritto all'indennità il dipendente deve lavorare un intero ciclo di turno di cinque giorni, maturando così il diritto a n. 4 gettoni per ogni ciclo completo effettuato.

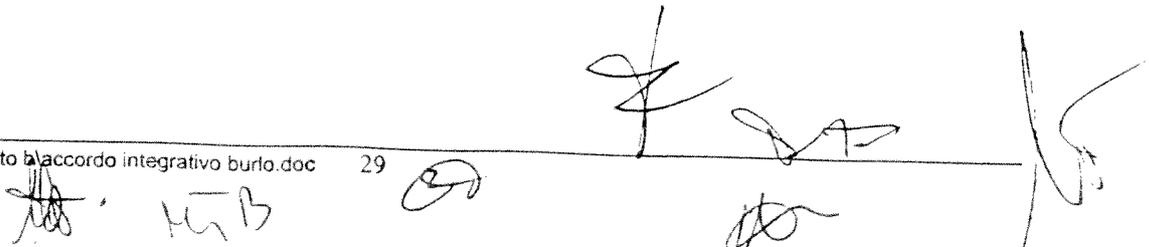
L'organizzazione del lavoro deve pertanto tendere ad utilizzare il personale in cicli interi di turno, con riferimento alle assenze dal servizio ed alle sostituzioni.

Al personale che, per effetto di sostituzioni non programmate, non può sviluppare l'intero ciclo di turno, vengono erogati i gettoni in presenza di una notte e di almeno altri due turni lavorati (sia al mattino che al pomeriggio).

In applicazione del terzo capoverso del comma 3 dell'art. 44 CCNL '95, vengono individuati destinatari del diritto all'indennità, secondo le medesime condizioni di cui sopra, gli operatori tecnici addetti all'assistenza (o.t.a.), incardinati nei reparti operanti sulle 24 ore, od anche gli ausiliari specializzati che li sostituiscono, in quanto concorrono alla copertura dei turni, nell'ambito del numero complessivo sopra indicato, e tutti gli operatori addetti al centralino.

Il numero massimo di turni previsti viene presuntivamente quantificato in 41000 (26 turnisti per 4 gettoni per 365 giorni più i compensativi).

La spesa presunta per l'applicazione della presente indennità viene valutata in lire 360.000.000, su base annua.



**Art. 46**  
INDENNITA' GIORNALIERA 12 ORE

L'indennità viene corrisposta al personale di tutti i ruoli, che operi, secondo quanto disposto dal c. 4 dell'art. 44 CCNL '95, in impianti o servizi attivi sulle 12 ore giornaliere, oppure su due turni in corsia, oppure su due turni in servizi diagnostici, per ogni giorno di effettivo servizio, con esclusione quindi di tutte le assenze dal servizio, tra cui le ferie.

L'indennità viene corrisposta altresì nei giorni di assenza per recupero compensativo delle ore lavorate oltre l'orario contrattuale, ed accumulate in relazione al profilo orario attribuito ed alla copertura del servizio richiesta, esclusi i recuperi per domeniche e festività lavorate.

Il diritto all'indennità è vincolato all'effettuazione di un numero equilibrato di turni la mattina ed il pomeriggio. Tenuto conto della preponderanza dell'attività svolta nel mattino, rispetto a quella pomeridiana, viene stabilito che per maturare il diritto all'indennità il dipendente deve lavorare nel mese almeno il 25%, e non più del 75% dei giorni in turno pomeridiano. Pertanto, il turnista che nel mese di riferimento raggiunge i limiti predetti matura il diritto all'indennità per tutti i giorni lavorati del mese.

Il giorno di effettivo servizio equivale ad un turno di almeno quattro ore di lavoro, svolte nel mattino dalle ore 8 alle ore 12, o nel pomeriggio dalle ore 15 alle ore 19.

In ogni caso, il dipendente che nel mese, o nel minor periodo lavorato, non raggiunge i limiti qui fissati, non matura il diritto all'erogazione dell'indennità.

La spesa presunta per l'applicazione della presente indennità, tenuto conto della variabilità dell'effettiva maturazione del diritto, viene valutata in lire 100.000.000, su base annua.

Qualora venissero modificati gli orari di funzionamento dei servizi le indennità di cui agli artt. 2 e 3 verranno automaticamente erogate o sospese.

**Art. 47**  
INDENNITA' MENSILE COORDINATORI

*50.000 L/mese*

L'indennità è destinata agli operatori professionali coordinatori - caposala (infermieri professionali), ostetriche coordinatrici, vigilatrici d'infanzia coordinatrici - che siano effettivamente responsabili dell'organizzazione dell'assistenza infermieristica ed alberghiera dei servizi di diagnosi e cura ivi compreso l'ufficio infermieristico. L'attività deve venir svolta in modo istituzionale e continuativo.

Si cumula con l'indennità del c. 7 dell'art. 44 CCNL.

Spesa presunta di lire 12.500.000, su base annua.

**Art. 48**  
INDENNITA' GIORNALIERA TERAPIE INTENSIVE E SALE OPERATORIE

L'indennità spetta al solo personale infermieristico operante nelle terapie intensive e sale operatorie dell'Istituto, nonché nella Clinica Pediatrica - per le attività di cui all'allegato n. 1, per ogni giorno di effettivo servizio, senza ulteriori requisiti di turnistica. Il giorno di effettivo servizio equivale ad almeno tre ore di lavoro tra le ore 0 e le ore 24, con esclusione quindi di tutte le assenze dal servizio, tra cui le ferie ed eventuali recuperi di eccedenze orarie.

L'indennità spetta altresì, ai sensi dell'art. 44 c. 9 del C.C.N.L. del 1995, anche al personale del ruolo sanitario non infermieristico.

*[Handwritten signatures and initials]*

## CONTRATTO INTEGRATIVO

L'indennità viene corrisposta altresì nei giorni di assenza per recupero compensativo delle ore lavorate oltre l'orario contrattuale, corrispondenti a due giornate ogni ciclo di sette turnazioni in quinta, ed esclusi i recuperi per domeniche e festività lavorate.

La spesa presunta viene valutata in lire 265.000.000, su base annua.

**Art. 49****INDENNITA' MENSILE DI TERAPIA INTENSIVA E SALE OPERATORIE**

Compete al personale del ruolo sanitario operante nelle terapie intensive e sale operatorie dell'Istituto, quando escluso dalle indennità erogate al personale turnista sulle 24 ore di cui al punto 2), e sulle 12 ore di cui al punto 3).

Vi si comprende pertanto il personale dei reparti individuati nel punto precedente, non turnista.

Si cumula con il c. 5 dell'art. 44 CCNL.

I destinatari dell'indennità sono formalmente individuati con nota della Direzione Sanitaria alla Direzione del Personale.

La spesa viene valutata in presunte lire 25.000.000, su base annua.

**Art. 50****INDENNITA' PER SERVIZIO NOTTURNO, E INDENNITA' PER SERVIZIO DI TURNO FESTIVO**

Si applicano le misure contrattuali ad ogni dipendente che svolge orario ordinario nelle ore fra le 22 e le 6, per l'indennità notturna, e che lavora in giorno festivo per turno, secondo le modalità del c. 12. Non danno diritto ai gettoni, quindi, le ore per chiamata in pronta disponibilità, o le ore straordinarie. Rientra nella fattispecie anche il personale che svolge tali orari saltuariamente per esigenze di servizio.

La spesa presunta viene valutata in lire 580.000.000, su base annua.

**Art. 51****INDENNITA' DI RISCHIO RADIOLOGICO**

L'indennità di rischio radiologico compete secondo i criteri previsti dall'art. 54 del DPR n. 384/90, nonché dalle disposizioni di legge successive, in particolare l'art. 5 della L. 724/94.

La spesa presunta viene valutata in lire 37.500.000, su base annua.

**Art. 52****INDENNITA' DI PRONTA DISPONIBILITA'**

La regolamentazione della pronta disponibilità deriva dall'art. 18 del DPR n. 270/87, ancora vigente e che si intende qui richiamato.

Si fa particolare richiamo al comma 12 del citato art. 18, al fine di confermare il divieto della pronta disponibilità per le figure professionali ivi elencate, inserendo altresì la figura dell'o.t.a. al punto c) – personale del ruolo tecnico.

Per quanto previsto dal comma 6 del medesimo art. 18, l'istituto della pronta disponibilità deve venir di norma limitato ai periodi notturni e festivi, con durata di 12 ore.

L'organizzazione del lavoro, e quindi dei turni di pronta disponibilità, compete all'Istituto, nell'ambito dell'autonomia organizzativa sua propria e nel rispetto delle regole su esposte o richiamate; esso può procedere a modifiche o integrazioni alla attuale configurazione dei turni, rispettando il limite di spesa concordato.



CONTRATTO INTEGRATIVO

L'Istituto è tenuto ad informare le OO.SS. in via preventiva delle proprie scelte, con le modalità dell'art. 6 CCNL (consultazione obbligatoria).

La definizione delle risorse destinabili alla p.d., in applicazione di quanto sopra (in tal modo vengono effettuati circa 5000 turni annuali di pronta disponibilità) è valutata in lire 210.000.000.

*[Handwritten signatures and initials]*

**TITOLO VIII****ORARIO DI SERVIZIO****Art. 53****ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE**

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali, anche con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali ed annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali, salvo inderogabili ed imprevedibili esigenze di servizio.

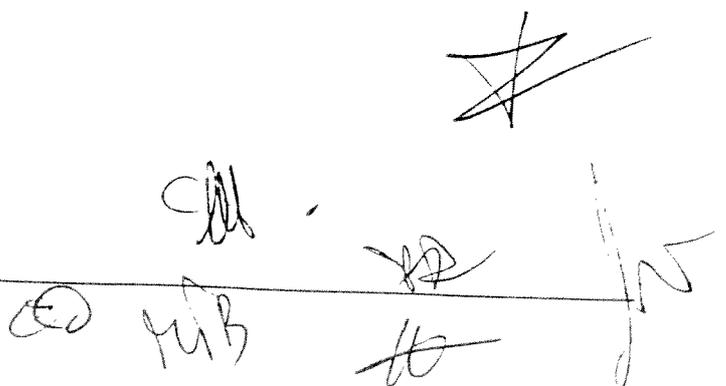
L'orario di servizio deve essere funzionale alle esigenze dell'utenza, ai tempi di apertura al pubblico degli sportelli, dei servizi e degli uffici, ai rapporti funzionali con le altre Aziende, Enti, Istituzioni pubbliche e private.

**Art. 54****COMMISSIONE BILATERALE**

Entro 30 giorni dalla data della stipula del presente contratto integrativo aziendale, sarà costituita una commissione bilaterale, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del C.C.N.L. dd. 7.4.1999, allo scopo di raccogliere i dati necessari alla formulazione di proposte per razionalizzare l'articolazione degli orari di servizio e per trattare la materia di cui art. 27 del medesimo CCNL.

**Art. 55****NORME DI RINVIO**

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto si richiamano le norme di cui all'art. 26 del C.C.N.L. dd. 7.4.1999.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large star-like mark and several illegible signatures.

**TITOLO IX****PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI****Art. 56  
TRASFERIMENTI DI RISORSE E DETERMINAZIONE DEL FONDO**

Per l'esercizio 2000 la determinazione del fondo risulta dalla TABELLA FINANZIARIA 1 B allegata al presente contratto integrativo.

Viene dato atto che i risparmi derivanti dai rapporti di lavoro a tempo parziale, e determinati forfaitariamente in L. 100.000.000 fino all'esercizio '99, sono stati inseriti nel fondo relativo all'esercizio '99.

Le parti stabiliscono che il medesimo importo rimanga inserito nel fondo destinato alla produttività collettiva, secondo le seguenti modalità di scaglionamento:

fondo 2001	integrazione a titolo di risparmio da part time pari a L. 35.000.000;
fondo 2002	integrazione a titolo di risparmio da part time pari a L. 70.000.000
fondo 2003	integrazione a titolo di risparmio da part time pari a L. 100.000.000

Si stabilisce inoltre che le opzioni per il rapporto part-time, decorrenti dall'esercizio 2000, produrranno il finanziamento del fondo produttività per la quota del 20%, come previsto dalla legge 662/96, a partire dal fondo relativo al 2001.

**Art. 57  
DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

Il fondo complessivo disponibile viene assegnato alle unità operative dell'Istituto secondo i seguenti criteri generali, ispirati dall'obiettivo di giungere progressivamente ad una gestione delle risorse disponibili a bilancio con il metodo del budget affidato ad ogni centro di responsabilità.

A regime le risorse della produttività vengono quindi schematicamente divise in due categorie.

- **PRODUTTIVITA' COLLETTIVA**
- **PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE**

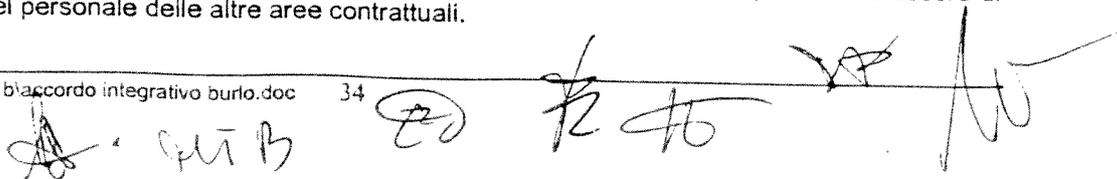
Per quanto concerne la produttività individuale si richiamano le norme, i criteri e le modalità di assegnazione del fondo (7% per profilo professionale) dell'art. 48 del CCNL '95, con la precisazione che l'istituto troverà concreta applicazione nel il secondo semestre dell'anno in corso (2001), utilizzando tutte le risorse a disposizione.

Di conseguenza il fondo della produttività collettiva verrà decurtato delle risorse utilizzate per la produttività individuale.

Alla produttività collettiva partecipano tutte le articolazioni intraaziendali dell'Istituto, a fronte della quale vengono assegnati specifici obiettivi di produttività da concordare fra l'amministrazione ed i dirigenti responsabili delle unità operative.

La quota è determinata in modo uniforme in base all'entità del fondo ed al numero di dipendenti in forza nel corso dell'esercizio.

Gli obiettivi sono correlati agli obiettivi generali dell'Istituto per ciascun esercizio, e devono essere di regola comuni a quelli del personale delle altre aree contrattuali.



**Art. 58**  
CRITERI DI ASSEGNAZIONE E RIPARTO DEL FONDO

A tutte le articolazioni compete la quota derivante dalla produttività collettiva, quantificata in base al numero ed alla posizione funzionale di dipendenti presenti nel corso dell'anno.

La quota definibile come valore unitario, assegnabile alla produttività diffusa, discende dal rapporto fra il fondo disponibile ed il totale delle quote individuali previsto nell'esercizio.

L'Istituto si impegna a dare attuazione a quanto stabilito dall'art. 45 comma 4 del D.Lvo 165/2001.

Una volta fissati gli obiettivi ed i risultati da raggiungere, e stabilito l'importo di produttività spettante al personale, in applicazione dell'art. 47 del CCNL, compete al responsabile dell'u.o. individuare i dipendenti da adibire alle iniziative connesse alla produttività, nell'ambito delle seguenti regole.

Viene concordato che tutti i dipendenti assegnati all'u.o. o alla specifica articolazione aziendale, o comunque deputati istituzionalmente allo svolgimento della specifica attività incentivata, partecipano all'attività oggetto di compenso.

I compensi da corrispondere al personale dell'u.o. per la produttività collettiva vengono definiti sulla base dei valori standard attribuiti alle diverse posizioni funzionali (quote), in modo uniforme rispetto ai ruoli ed ai profili professionali, come risultanti dalla seguente tabella:

categorie	quota
DS	2,00
D	1,85
C	1,70
BS	1,60
B	1,50
A	1,45

Nell'ambito degli obiettivi assegnati all'u.o., il responsabile può definire dei sub obiettivi, da assegnare a gruppi o singoli dipendenti, avuto riguardo alla collocazione professionale ed organizzativa.

L'attribuzione degli obiettivi ai singoli o ai gruppi, l'entità dei compensi previsti, i parametri di valutazione, determinati con atto scritto del responsabile, devono essere condivisi con tutto il personale e comunicati alla Direzione del Personale.

Nella trasmissione alla Direzione del Personale deve essere data, dal responsabile del progetto, esplicita e circostanziata conferma dell'avvenuta comunicazione al personale.

**Art. 59**  
VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Gli obiettivi ed i risultati concordati devono essere misurabili, ed indicare chiaramente i valori di partenza e quelli d'arrivo previsti, garantendo la massima obiettività dei giudizi. La valutazione finale deve pertanto consentire di stabilire il grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi prefissati, e deve essere presentata entro il 31 gennaio successivo a cura dei responsabili delle u.o. o di struttura previa informazione del personale coinvolto.

Detta valutazione finale compete al nucleo di valutazione, previsto dall'art. 20 del DLG n. 29/93 e da decretarsi da parte dell'Istituto, che ne comunicherà i risultati alla Direzione del Personale ed alle OO.SS.

## CONTRATTO INTEGRATIVO

Entro il termine di 60 giorni dal recepimento formale delle relazioni finali viene corrisposto l'incentivo previsto, secondo il grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi prefissati, con completo recupero degli acconti erogati.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte delle u.o. è oggetto di costante verifica da parte del nucleo di valutazione, che è tenuto all'invio quadrimestrale ai dirigenti responsabili di appositi reports informativi.

I dirigenti responsabili sono tenuti ad aggiornare periodicamente per iscritto il personale sull'andamento dei progetti in cui esso è coinvolto.

La percentuale di liquidazione dei compensi viene espressa in una delle seguenti fasce ammesse:

Percentuale oltre l'80%	=	Si attribuisce il 100% della quota di competenza
Percentuale fra il 21 e l'80%	=	Si attribuisce un importo percentuale di pari proporzione
Percentuale fra 0 e 20%	=	Non viene erogato nessun importo

### Art. 60 PERCEZIONE DELLE QUOTE

La quota di produttività assegnata ai dipendenti della singola u.o. o articolazione aziendale, rappresenta l'entità del compenso da erogare al personale, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi. Esso viene assegnato al personale di ruolo, incaricato e supplente presente nel periodo interessato, compreso quindi il personale cessato o assunto in corso d'anno, per la frazione lavorata, secondo le quote individuate nella tabella precedente.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale riceve le quote di produttività in rapporto direttamente proporzionale alla percentuale oraria di rapporto in essere.

Viene stabilito che le quote di produttività competono nei normali periodi di servizio, nonché nei periodi di assenza per ferie.

Stante la natura del presente istituto contrattuale, collegato ad una logica di lavoro volto al perseguimento di un obiettivo, cui deve attivamente partecipare tutto il personale, viene consentito il diritto alla percezione delle quote, oltre che nei periodi predetti, unicamente per un massimo di n. 25 giornate di assenza retribuite nell'anno.

Gli importi non distribuiti per effetto delle assenze eccedenti il limite, o per assenze non retribuite, vengono distribuiti a tutto il personale, contestualmente alla erogazione dei saldi.

Le parti concordano che al personale venga erogato un acconto quadrimestrale, liquidato nelle mensilità di giugno, ottobre e febbraio con le seguenti modalità:

- I quadrimestre = al personale viene erogato un acconto in misura pari al 30% della produttività annuale assegnata all'articolazione, secondo le regole testè esposte.
- II quadrimestre = liquidazione a consuntivo dei risultati parziali raggiunti per stato di avanzamento, in base alle relazioni dei responsabili. In caso di mancato o ritardato invio della relazione, al personale viene erogato un secondo acconto, in misura pari al 30% della produttività annuale assegnata all'articolazione.
- III quadrimestre = liquidazione a consuntivo dei risultati raggiunti, in base alle relazioni dei responsabili. In caso di mancato o ritardato invio delle relazioni, al personale viene erogato un ulteriore acconto, per raggiungere il 90% della produttività annuale assegnata.

Anno 2000

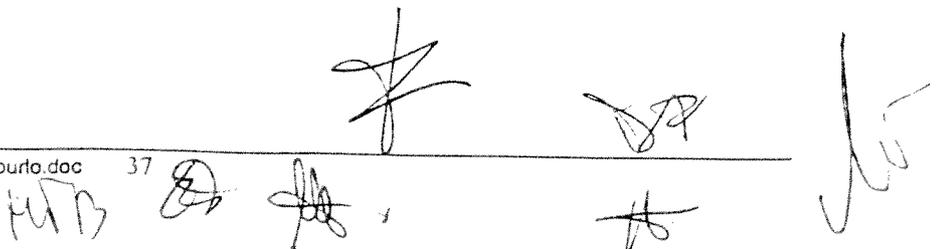
Per l'esercizio 2000 si distingue in due categorie:

- PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
- PRODUTTIVITA' MIRATA

Si concorda che le risorse destinate per la produttività mirata sono quantificate nella misura del 6% del fondo. Esse costituiscono il budget a disposizione del Commissario Straordinario, destinato a remunerare situazioni con criticità o di valore strategico per l'Istituto, a livello di articolazioni.

La maggiorazione delle quote non può essere superiore al 35% della quota prevista per la produttività collettiva.

Il Commissario seleziona le articolazioni destinatarie del fondo e ne dà preventiva informazione sindacale.



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

**TITOLO X****PROGRESSIONE ECONOMICA PER FASCE  
(ORIZZONTALE)****Art. 61  
NORME GENERALI**

Le parti, in applicazione di quanto disposto dall'art. 4, comma 3; art. 30, comma 1, lett. "b"; art. 35, del C.C.N.L. dd. 7.4.1999, nonché dagli allegati n. 1 e n. 2, relativamente alla progressione economica orizzontale (passaggio alla 1°, 2°, 3° e 4° fascia economica di ciascuna categoria) concordano il presente testo che regola:

- a) i requisiti di ammissione alle selezioni interne per l'accesso alle fasce economiche delle varie categorie;
- b) le procedure per garantire la massima diffusione ai bandi di selezione;
- c) le modalità per la presentazione delle domande di partecipazione e della eventuale documentazione necessaria;
- d) la composizione della commissione non inferiore a tre membri scelti tra soggetti esperti
- e) la previsione di utilizzo a scorrimento dei risultati delle selezioni con indicazione della durata della loro validità, in analogia a quanto previsto per l'accesso dall'esterno.

La prima attribuzione dei benefici derivanti dalle selezioni in parola avrà decorrenza dal 1.1.2000.

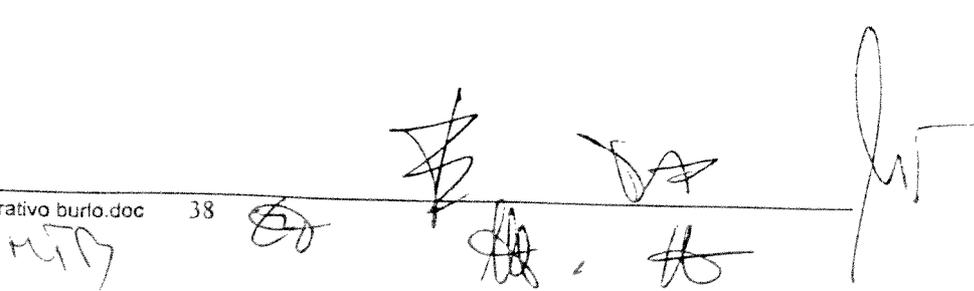
Il procedimento finalizzato all'attribuzione delle fasce retributive va definito e portato a termine entro sei mesi dalla data di pubblicazione all'albo dell'avviso di selezione.

**Art. 62  
ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE**

- Le risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive vengono attribuite, in misura del 70%:
- alle singole categorie, in una misura percentuale che tenga conto del numero complessivo di dipendenti a tempo indeterminato ricompresi in ciascuna di esse, in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente ed aventi i requisiti di accesso alle selezioni;
  - nell'ambito di ciascuna categoria, in misura percentuale ai singoli profili professionali sulla base del numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato afferenti a ciascun profilo, in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente ed aventi i requisiti di accesso alle selezioni;
  - nell'ambito dei singoli profili, in misura percentuale, sulla base del numero complessivo dei dipendenti inquadrati in ciascuna fascia ed aventi i requisiti di accesso alle selezioni;

La percentuale residua delle risorse pari al 30% è finalizzata ad interventi di ulteriore riequilibrio complessivo tra i diversi profili professionali che si rendessero necessari per situazioni che dovessero rivelarsi critiche, esemplificativamente mancanza di personale avente i requisiti, profili caratterizzati dalla presenza di pochi addetti e/o di elevata professionalità, profili composti da personale con elevata anzianità di servizio.

La conseguente ripartizione e destinazione delle risorse di cui al presente capoverso sarà definita in sede di contrattazione integrativa.



**Art. 63**

**DISTINZIONE PER FUNZIONI E PROFILI NELL'AMBITO DELLE CATEGORIE A, B, E DEL LIVELLO Bs**

Con riferimento alla categoria A, i contingenti di "ausiliario specializzato operante nei servizi socio-assistenziali" e di "Ausiliario specializzato operante nei servizi tecnico-economici", ricompresi nell'unico profilo professionale di "Ausiliario specializzato", vengono considerati distintamente ai fini del riparto delle risorse di cui agli articoli precedenti, sulla base dei dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente ed aventi i requisiti di accesso alle selezioni, previo inquadramento.

**Art. 64**

**AVVISO DI SELEZIONE**

Dopo aver individuato il numero di fasce retributive da assegnare nell'anno di riferimento, distinte per profilo professionale e per tipologia di mansioni, l'amministrazione indice un avviso di selezione interna per l'individuazione del personale cui attribuire le fasce.

Il bando di selezione dovrà indicare i requisiti per la valutazione.

L'avviso di selezione, del quale l'Istituto darà la più ampia divulgazione, andrà pubblicato all'albo ufficiale dell'Azienda e comunicato a tutte le articolazioni organizzative, nonché alla RSU formalmente costituita ed alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del comparto presenti in ambito aziendale, con firma di presa visione.

Le modalità per la presentazione delle domande viene definita dall'avviso affisso all'albo aziendale. La documentazione allegata alla domanda, il cui modello verrà compiegato all'avviso di bando, potrà essere in fotocopia ovvero autocertificata.

**Art. 65**

**REQUISITI**

Alla selezione può partecipare il personale dipendente a tempo indeterminato che al 31 dicembre dell'anno precedente sia in possesso dei seguenti requisiti:

A. per il passaggio alla prima fascia economica, successiva a quella di primo inquadramento:

una esperienza professionale complessiva di cinque anni, maturata presso l'Istituto o altro ente del SSN dei quali almeno due maturati nel profilo professionale oggetto di selezione,

ovvero

nel caso in cui risultino reperibili risorse economiche sufficienti a coprire i relativi passaggi, il requisito dell'esperienza professionale complessiva viene determinata in quattro anni

B. per il passaggio alle successive fasce economiche:

una esperienza professionale di almeno due anni maturati nel profilo di appartenenza e decorrenti dall'attribuzione della fascia economica in godimento.

Si precisa che per la prima attribuzione i requisiti fanno riferimento al 31.12.99.

Possono partecipare alla selezione inoltre i dipendenti, in possesso dei requisiti indicati, cessati dal servizio dal 2 gennaio dell'anno di decorrenza dell'attribuzione delle fasce.

**Art. 66**

**CRITERI DI VALUTAZIONE**

L'attribuzione della fascia retributiva ha luogo previa valutazione selettiva basata sugli elementi di cui all'art. 35, commi 1, lett. a), per i passaggi alla prima, seconda e terza fascia retributiva e lett. b) per i passaggi dalla terza alla quarta fascia.

I criteri sono i seguenti:

- critério 1 = titoli culturali e professionali
- critério 2 = arricchimento professionale
- critério 3 = esperienze lavorative
- critério 4 = valutazione prestazione individuale

#### CRITERIO 1 - titoli culturali e professionali

- diploma di istruzione secondaria di II grado
- diploma professionale
- specializzazione o abilitazione specifica all'esercizio di attività professionali
- attestati di qualifica rilasciati da enti pubblici o privati, rilasciati al termine di corsi di studio o professionali di durata non inferiore alle 600 ore di insegnamento:
  - diploma di laurea
  - diploma universitario

Si stabilisce che si individuerà un indicatore unico sulla base della durata in anni del percorso formativo.

#### CRITERIO 2 – arricchimento professionale

- ◆ corsi di breve durata di formazione qualificati, attinenti al profilo di appartenenza:
- ◆ corsi di breve durata di formazione qualificati, inerenti alla qualifica che il candidato sta svolgendo:
- ◆ aggiornamento professionale, obbligatorio e facoltativo, di breve durata finalizzati alla conoscenza e all'approfondimento di tematiche specifiche attinenti il profilo di appartenenza:
- ◆ partecipazione a corsi di aggiornamento o congressi quale relatore:
- ◆ docenze anche occasionali nei corsi di formazione e di aggiornamento professionale del personale del SSN organizzato da enti pubblici e privati:
- ◆ corsi di lingue e o informatica
- ◆ pubblicazioni: fattispecie da definirsi nell'allegato
- ◆ partecipazione a percorsi formativi programmati, da concordare con l'Amministrazione:
- ◆ corsi e percorsi formativi programmati o autorizzati dall'Amministrazione,
- ◆ non attinenti al profilo di appartenenza

#### CRITERIO 3 – esperienze lavorative

Si fissa il criterio per cui le esperienze lavorative maturate nei ruoli di appartenenza per ciascun mese o frazioni superiori ai 15 giorni vengono suddivise come segue:

- Categoria "A" -
- Categoria "B" -
- Categoria "Bs" -
- Categoria "C" -
- Categoria "D" -
- Categoria "Ds" -

I periodi di servizio prestati in categorie superiori saranno valutati al 110%.

LIB

ES

12

VA

to

to

to

## CONTRATTO INTEGRATIVO

I periodi di servizio prestati nel medesimo ruolo ma in categorie inferiori saranno valutati nella percentuale del 90% rispetto alla posizione attuale.

I periodi di servizio prestati in ruoli diversi da quello attuale saranno valutati nella percentuale del 80%.

Il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà valutato in misura ridotta a seconda della percentuale oraria dello stesso.

CRITERIO 4 – valutazione prestazione individuale

Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 35, comma 1, del C.C.N.L., le parti concordano che la valutazione delle prestazioni individuali dovrà aver luogo in base ad appositi oggettivi criteri di rilevamento e da effettuarsi mediante schede.

Con apposito regolamento, oggetto di separata concertazione sindacale, saranno definiti i criteri e i punteggi da attribuire.

Qualora la procedura per l'attribuzione delle fasce retributive superiori abbia luogo prima che sia adottato il regolamento per la valutazione delle prestazioni individuali, al medesimo non sarà assegnato alcun punteggio.

In linea generale si concorda comunque una griglia dei punteggi massimi attribuibili a ciascuno dei criteri sopra descritti (all'interno dei quali si definiranno i singoli punteggi):

CRITERI DI VALUTAZIONE	CATEGORIE					
	A	B	Bs	C	D	Ds
1 - titoli culturali e professionali	8	10	10	15	18	18
2 - arricchimento professionale	7	12	15	15	15	15
3 - esperienze lavorative	68	58	55	48	40	37
4 - valutazione prestazione individuale	17	20	20	22	27	30
Punteggio massimo totale:	100	100	100	100	100	100

I punteggi assegnati a ciascun concorrente sono oggetto di riduzione in conseguenza di sanzioni disciplinari poste a carico dei medesimi nel corso degli ultimi 2 anni, nelle seguenti misure:

- multa - 2%
- sospensione dal servizio fino a 5 giorni - 5%
- sospensione dal servizio da 6 a 10 giorni - 10%

I punteggi del presente articolo verranno stabiliti da una apposita commissione, da attivare entro 60 giorni dalla stipula del presente contratto.

**Art. 67**  
**COMMISSIONI**

La valutazione dei titoli sarà svolta da apposite commissioni costituite da:  
un presidente - di norma appartenente alla categoria "D" o "Ds"

due componenti - di norma appartenenti a categoria non inferiore alla "C"  
un segretario - del ruolo amministrativo appartenente alle categorie C o D

I componenti delle commissioni saranno estratti a sorte da una rosa di dipendenti, esperti nelle materie oggetto delle selezioni, che avranno offerto la loro disponibilità formulando apposita domanda (da presentare prima delle selezioni. La scelta dovrà garantire, ove possibile, una corrispondenza alle rappresentanze professionali in relazione alla graduatoria oggetto della selezione. In caso di carenza di dipendenti disponibili, l'Amministrazione individuerà i componenti.

Si richiamano le norme del c.p.c. artt. 51 e 52 sulle eventuali situazioni di incompatibilità tra i componenti la commissione e i candidati.

Sarà compito della commissione preposta, alla conclusione della valutazione dei titoli, redigere, per singolo profilo e per fascia retributiva, apposito documento che riporti a fianco di ciascun dipendente il punteggio analitico e complessivo attribuito, nonché la graduatoria con il punteggio.

In caso di parità la precedenza è data, nell'ordine, in applicazione dell'art. 35 comma 2, a chi risulta titolare di assegno ad personam ai sensi dell'art. 31 CCNL, a chi vanta la maggiore anzianità, complessiva di servizio anche se maturata presso diverse aziende, enti del SSN ed in base all'età anagrafica secondo la normativa concorsuale vigente.

#### **Art. 68** UTILIZZO DELLA GRADUATORIA

Al personale utilmente collocato nella relativa graduatoria è attribuita con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento la fascia retributiva per cui ha concorso.

Il personale anzidetto, prima dell'adozione del provvedimento formale da parte dell'amministrazione è tenuto a esibire, nel perentorio termine di 15 giorni dalla data di ricezione della comunicazione, in originale od in copia autenticata, la documentazione precedentemente autocertificata o di cui ha dichiarato il possesso, qualora non presente nel fascicolo personale

In caso di discordanza tra le dichiarazioni precedentemente rese ed i dati direttamente desunti dalle certificazioni prodotte, l'amministrazione procede d'ufficio alle conseguenti eventuali rettifiche dei punteggi ed all'avvio, ove ne ravvisi i presupposti, delle procedure di contestazione degli addebiti.

#### **Art. 69** VALIDITA' DELLA GRADUATORIA

Le graduatorie sono valide per due anni; si precisa che la prima graduatoria ha validità per il biennio 2000 - 2001.

#### **Art. 70** ACCESSO AGLI ATTI

L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui agli artt. 22 e segg. della L. 241/90.

#### **Art. 71** ALTRI CASI

Il personale proveniente per processi di mobilità volontaria da altri enti del comparto mantiene la fascia economica eventualmente conseguita nell'amministrazione di provenienza.

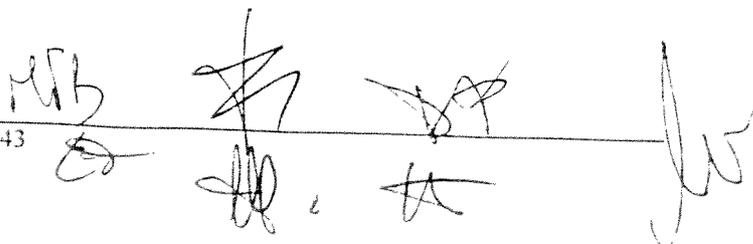
## CONTRATTO INTEGRATIVO

Le somme contrattate e non utilizzate per l'attribuzione delle fasce a seguito anche di trasferimenti, mobilità, dimissioni o pensionamenti vengono accantonate e destinate ad aumentare il fondo di cui trattasi, nella misura in cui non vengano utilizzate per far fronte alle maggiori spese derivanti dai processi di cui al comma 1 del presente articolo.

Si richiama l'art. 39, comma 7, del CCNL per quanto concerne la destinazione delle eventuali risorse che risultassero ancora disponibili.

**Art. 72**  
NORMA FINALE

L'attribuzione delle fasce economiche successive al 2000 viene demandata ad un'apposita Commissione all'uopo istituita, ex art. 6, comma 2, CCNL 7.4.99, che determinerà i punteggi.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'MB', followed by a large, stylized signature, then another signature that looks like 'DP', and finally a long, vertical signature on the far right. There are also some smaller, less distinct marks and initials scattered below these main signatures.

**TITOLO XI****REGOLAMENTO PER LO SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI INTERNE  
EX ART. 16  
PASSAGGI TRA CATEGORIE****Art. 73  
OGGETTO DEL REGOLAMENTO**

Il presente regolamento disciplina le procedure e i criteri relativi allo svolgimento delle selezioni interne per il passaggio da una categoria all'altra immediatamente superiore, di cui all'art. 16 del CCNL dd. 7.4.99.

**Art. 74  
BANDI DI SELEZIONE**

L'Istituto, di concerto con i soggetti di cui all'art. 9, comma 2, CCNL 7.4.99, verifica e individua annualmente i posti disponibili da ricoprire in relazione al piano annuale aziendale (dotazione organica).

I bandi relativi alle selezioni interne saranno indetti per ciascun profilo professionale con riferimento al posto da attribuire; saranno pubblicati all'albo aziendale e, al fine di ottenere la massima diffusione, verranno inviati in copia ai responsabili di struttura, con firma per ricevimento da parte dei dipendenti entro dieci giorni dalla data di affissione all'albo aziendale.

Il bando di selezione dovrà indicare i requisiti richiesti per la partecipazione, culturali e professionali, e dovrà fare riferimento a quelli previsti nelle declaratorie delle categorie e profili di cui all'allegato n. 1 del CCNL 7.4.99.

I bandi indicano altresì i posti da conferire e le materie oggetto delle prove.

Il bando deve indicare tutta la documentazione utile da allegare (in copia autocertificata) per la formazione della graduatoria.

Prima dell'emissione dei bandi sarà verificata la possibilità di ricorrere alle procedure di cui alla normativa relativa ai corsi concorso.

**Art. 75  
DOMANDE DI AMMISSIONE**

Le domande di ammissione alle selezioni dovranno essere inviate, dagli aspiranti in possesso dei requisiti richiesti, entro e non oltre 30 giorni dalla data di affissione all'albo aziendale.

Le domande di partecipazione alle selezioni, redatte in carta semplice utilizzando eventualmente gli appositi modelli predisposti dall'Istituto, dovranno contenere le seguenti dichiarazioni:

- ⇒ cognome e nome
- ⇒ data e luogo di nascita
- ⇒ residenza (domicilio se diverso dalla residenza)
- ⇒ titoli di studio (indicando la data, sede e la denominazione dell'Istituto cui gli stessi sono stati ottenuti)
- ⇒ i servizi prestati presso il SSN e altre PA e case di cura convenzionate in modo continuativo
- ⇒ selezione cui si intende partecipare
- ⇒ recapito presso il quale dovranno essere effettuate le comunicazioni

⇒ curriculum professionale formativo

Alla domanda di partecipazione gli aspiranti possono allegare le autocertificazioni, rese ai sensi della vigente normativa, relative ai titoli che ritengono opportuni ai fini della valutazione.

#### **Art. 76** ESCLUSIONE DALLE SELEZIONI

L'esclusione dalle selezioni è disposta dall'Istituto con provvedimento motivato e viene notificata all'interessato prima dell'inizio delle prove.

#### **Art. 77** COMMISSIONE ESAMINATRICE

La Commissione esaminatrice di ciascuna selezione è nominata dal rappresentante legale dell'ente ed è composta da:

- ◆ **Presidente**  
il Direttore Sanitario o il Direttore Amministrativo, relativamente agli ambiti di competenza o da loro delegati
- ◆ **Componenti**  
due dipendenti dell'Istituto di categoria non inferiore a quella cui si riferisce la selezione e, di regola, di categoria non inferiore alla C
- ◆ **Segretario**  
un dipendente amministrativo dell'Istituto appartenente alle categorie C o D

I componenti interni delle commissioni esaminatrici saranno estratti a sorte da una rosa di dipendenti, esperti nelle materie oggetto delle selezioni, che hanno offerto la loro disponibilità formulando apposita domanda (da presentare prima delle selezioni). Se non sono reperibili commissari all'interno dell'Istituto si provvederà a integrare la lista con i nominativi di dipendenti scelti fra quelli di altre aziende del SSN della Regione.

I componenti possono essere nominati membri di commissione una sola volta nell'arco di un biennio, ove possibile.

Per i componenti delle commissioni interne valgono le norme in materia di incompatibilità in vigore per i concorsi pubblici.

E' compito della Commissione esaminatrice provvedere alla convocazione dei candidati ammessi alla selezione con apposita comunicazione (con avviso di ricevimento) da avvisare almeno 20 giorni prima dell'inizio delle prove. E' compito della Commissione esaminatrice determinare le modalità di svolgimento delle prove d'esame.

E' compito del segretario redigere apposito verbale attestante il regolare svolgimento delle prove d'esame.

Il verbale dovrà essere firmato da tutti i membri della commissione giudicatrice.

#### **Art. 78** MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE PROVE

Nelle selezioni per il passaggio da una categoria a quella immediatamente superiore vengono adottati i seguenti criteri:

- ◆ per il passaggio dalla categoria A alla categoria B
  - prova teorico - pratica sulla materia attinente al posto da conferire
- ◆ per il passaggio dalla categoria B alla categoria C

- prova teorico - pratica sulla materia attinente al posto da conferire
- colloquio su materie attinenti al posto da conferire
- ◆ per il passaggio dalla categoria C alla categoria D
  - prova teorico pratica sulla materia attinente al posto da conferire
  - colloquio su materie attinenti al posto da conferire

**Art. 79****PUNTEGGI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLI E DELLE PROVE SELETTIVE**

La Commissione dispone complessivamente di 100 punti così ripartiti:

- ◆ titoli = punti 40
- ◆ prove = punti 60 (30 punti per prova, se più di una prova)

I punteggi per la valutazione dei titoli sono così ripartiti:

- selezione per il passaggio dalla categoria A alla categoria B
  - titoli di carriera = punti max 30
  - titoli di studio e professionali = punti max 5
  - curriculum professionale = punti max 5
- selezione per il passaggio dalla categoria B alla categoria C
  - titoli di carriera = punti max 26
  - titoli di studio e professionali = punti max 7
  - curriculum professionale = punti max 7
- selezione per il passaggio dalla categoria C alla categoria D
  - titoli di carriera = punti max 20
  - titoli di studio e professionali = punti max 10
  - curriculum professionale = punti max 10

Valutazione dei titoli di carriera

Si determina il punteggio mensile in base al quale valutare i titoli di carriera nei ruoli di appartenenza per ciascun mese o frazioni superiori ai 15 giorni:

- selezione per il passaggio dalla categoria A alla categoria B = 0,083 per mese (1 punto per anno)
- selezione per il passaggio dalla categoria B alla categoria C = 0,072 per mese (0,87 per anno)
- selezione per il passaggio dalla categoria C alla categoria D = 0,055 per mese (0,67 per anno)

Verranno valutati i servizi prestati presso il SSN e anche altre PA, per i periodi svolti:

- nella categoria immediatamente inferiore, nello stesso ruolo: il punteggio verrà valutato al 100%
- nella categoria non immediatamente inferiore, nello stesso ruolo: il punteggio verrà valutato al 90%
- nella categoria immediatamente inferiore, in diverso ruolo: il punteggio verrà valutato al 80%
- nella categoria non immediatamente inferiore, in diverso ruolo: il punteggio verrà valutato al 75%
- in case di cura convenzionate o accreditate con rapporto continuativo: il punteggio verrà valutato al 50%

Il servizio prestato nella categoria superiore al posto messo a selezione nello stesso ruolo sarà maggiorato del 20%

Il servizio prestato nella categoria superiore al posto messo a selezione in altro ruolo sarà maggiorato del 15%

Il servizio prestato nella categoria oggetto della selezione sarà maggiorato del 10%.

Il servizio prestato nella categoria oggetto della selezione in altro ruolo sarà maggiorato del 5%.

Il servizio prestato con rapporto di lavoro parziale sarà valutato in misura ridotta a seconda della percentuale oraria dello stesso.

Valutazione dei titoli di studio e professionali e del curriculum professionale

La Commissione esaminatrice procede alla valutazione dei titoli di studio e professionali nonché del curriculum professionale e alla valorizzazione degli stessi, in relazione al profilo professionale messo a selezione.

La valorizzazione dei titoli e del curriculum deve avvenire in applicazione dei principi stabiliti nell'articolato precedente, tenendo conto dell'esigenza del pieno utilizzo dei punteggi previsti e dell'equilibrio stabilito per i valori massimi di ogni tipologia di punteggi.

La Commissione darà motivazione dei criteri adottati con apposita nota a verbale.

Superamento delle prove

Il superamento della selezione è subordinato al raggiungimento di una valutazione di sufficienza in ciascuna prova d'esame che dovrà corrispondere almeno alla metà più uno del punteggio previsto.

L'ammissione dei concorrenti al colloquio è subordinata al superamento della prova teorico – pratica che dovrà essere pari ad un punteggio corrispondente alla metà più uno del punteggio disponibile in ciascuna prova d'esame.

**Art. 80**  
**GRADUATORIA**

Al termine della procedura selettiva, la commissione giudicatrice formulerà la graduatoria di merito dei candidati ritenuti idonei.

La graduatoria è pubblicata all'albo dell'Azienda ed è a disposizione dei candidati presso un'articolazione della Struttura Operativa del Personale sita nella sede dell'Istituto. Questa graduatoria provvisoria deve indicare l'attribuzione dei punteggi in modo analitico.

Entro 20 giorni dalla data di pubblicazione i candidati possono proporre reclamo alla Commissione esaminatrice nel caso ritengano che sussistano errori nell'attribuzione dei punteggi.

La Commissione esaminatrice formula la graduatoria finale che sarà approvata dal legale rappresentante dell'ente (con provvedimento formale che dovrà riportare i termini per ricorrere), trascorsi i 20 giorni dalla data di pubblicazione nel caso non ci siano stati ricorsi. Nel l'ipotesi in cui siano stati presentati ricorsi il tale termine è aumentato di altri 20 giorni e in ogni caso la graduatoria finale deve essere approvata entro 50 giorni dalla pubblicazione della graduatoria

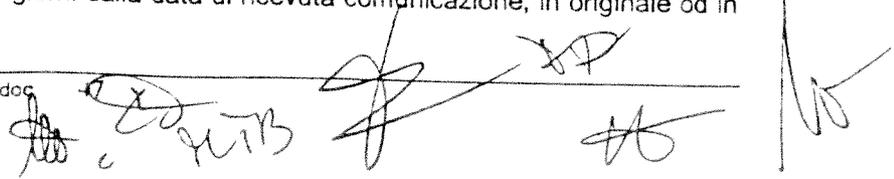
Decorso i termini per i ricorsi, l'Amministrazione provvederà a emettere il provvedimento di nomina dei vincitori e l'attribuzione del posto decorrerà dal 1° del mese successivo al provvedimento stesso.

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

A parità di punteggio tra due o più concorrenti valgono i criteri vigenti nell'ambito della normativa concorsuale per l'accesso dall'esterno.

**Art. 81**  
**UTILIZZO DELLA GRADUATORIA**

Il personale anzidetto, prima dell'adozione del provvedimento formale da parte dell'amministrazione è tenuto a esibire, nel perentorio termine di 15 giorni dalla data di ricevuta comunicazione, in originale od in



CONTRATTO INTEGRATIVO

copia autenticata, la documentazione precedentemente autocertificata o di cui ha dichiarato il possesso, qualora non già presente nel fascicolo personale

In caso di discordanza tra le dichiarazioni precedentemente rese ed i dati direttamente desunti dalle certificazioni prodotte, l'amministrazione procede d'ufficio alle conseguenti eventuali rettifiche nei punteggi ed all'avvio, ove ne ravvisi i presupposti, delle procedure di contestazione degli addebiti.

*[Handwritten signatures and initials]*

**TITOLO XII**

**REGOLAMENTO PER LE SELEZIONI PER I PASSAGGI NELL'AMBITO DELLE CATEGORIE B e D AL LIVELLO ECONOMICO SUPER (Bs E Ds)**

**Art. 82**  
**OGGETTO DEL REGOLAMENTO**

Il presente regolamento disciplina le procedure relative allo svolgimento delle selezioni interne per il passaggio dalla categoria B al livello Bs e dalla categoria D al livello Ds, di cui all'art. 15 del C.C.N.L. dd. 7.4.1999.

Per quanto non espressamente ivi previsto, si fa riferimento al regolamento disciplinante i passaggi verticali.

**Art. 83**  
**BANDI DI SELEZIONE**

L'istituto, di concerto con i soggetti di cui all'art. 9, comma 2, CCNL 77.4.99, verifica e individua annualmente i posti disponibili da ricoprire in relazione al piano annuale aziendale, con riferimento alla dotazione organica.

I bandi relativi alle selezioni per la progressione interna con riferimento al posto da conferire dalle categorie "B" e "D" ai livelli economici "Bs" e "Ds", saranno pubblicati all'albo aziendale e al fine di ottenere la massima diffusione, saranno inviati in copia ai Responsabili delle strutture, con firma per ricevimento da parte di tutto il personale della categoria B e D entro 10 giorni dalla data di affissione all'albo aziendale.

I bandi di selezione interna dovranno indicare i requisiti richiesti per la partecipazione, culturali e professionali; e dovranno fare riferimento a quelli previsti nelle declaratorie delle categorie "B" e "D" e dei rispettivi profili di cui all'allegato n. 1 del C.C.N.L. dd. 7.4.1999.

I bandi indicano altresì i posti da conferire e le materie oggetto delle prove.

Il bando deve indicare tutta la documentazione utile da allegare (in copia autocertificata) per la formazione della graduatoria.

**Art.84**  
**ACCESSO DALL'ESTERNO**

Per la copertura dei posti vacanti nella dotazione organica di ciascuna categoria e dei relativi profili, l'Azienda potrà bandire i concorsi pubblici o avviare gli iscritti nelle liste di collocamento solo se le selezioni interne hanno dato esito negativo o mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.

**Art. 85**  
**DOMANDE DI SELEZIONE**

Le domande di ammissione alle selezioni dovranno essere inviate, dagli aspiranti in possesso dei requisiti richiesti, entro e non oltre 30 giorni dalla data di affissione all'albo aziendale.

CONTRATTO INTEGRATIVO

Le domande di partecipazione alle selezioni, redatte in carta semplice utilizzando eventualmente gli appositi modelli predisposti dall'Istituto, dovranno contenere le seguenti dichiarazioni:

- ⇒ cognome e nome
- ⇒ data e luogo di nascita
- ⇒ residenza (domicilio se diverso dalla residenza)
- ⇒ titoli di studio (indicando la data, sede e la denominazione dell'Istituto cui gli stessi sono stati ottenuti)
- ⇒ i servizi prestati presso il SSN e altre PA e case di cura convenzionate in modo continuativo
- ⇒ selezione cui si intende partecipare
- ⇒ recapito presso il quale dovranno essere effettuate le comunicazioni
- ⇒ curriculum professionale formativo

Alla domanda di partecipazione gli aspiranti possono allegare le autocertificazioni, rese ai sensi della vigente normativa, relative ai titoli che ritengono opportuni ai fini della valutazione.

**Art. 86**  
ESCLUSIONE DALLE SELEZIONI

L'esclusione dalle selezioni è disposta dall'Istituto con provvedimento motivato e viene notificata all'interessato prima dell'inizio delle prove.

**Art. 87**  
COMMISSIONE ESAMINATRICE

La Commissione esaminatrice di ciascuna selezione è nominata dal Commissario Straordinario ed è composta da:

- ◆ Presidente  
il Direttore Sanitario o il Direttore Amministrativo, relativamente agli ambiti di competenza o da loro delegati
- ◆ Componenti  
due dipendenti dell'Istituto di categoria non inferiore a quella cui si riferisce la selezione e, di regola, di categoria non inferiore alla C
- ◆ Segretario  
un dipendente amministrativo dell'Istituto appartenente alle categorie C o D

I componenti interni delle commissioni esaminatrici saranno estratti a sorte da una rosa di dipendenti, esperti nelle materie oggetto delle selezioni, che hanno offerto la loro disponibilità formulando apposita domanda (da presentare prima delle selezioni). Se non sono reperibili commissari all'interno dell'Istituto si provvederà a integrare la lista con dipendenti di altre aziende del SSN della Regione oppure con funzionari appartenenti alla dirigenza dell'Istituto stesso.

I componenti possono essere nominati membri di commissione una sola volta nel biennio.

Per i componenti delle commissioni interne valgono le norme in materia di incompatibilità in vigore per i concorsi pubblici.

Il compito della Commissione esaminatrice provvedere alla convocazione dei candidati ammessi alla selezione con apposita comunicazione (con avviso di ricevimento) da avvisare almeno 20 giorni prima dell'inizio delle prove.

E' compito della Commissione esaminatrice determinare le modalità di svolgimento delle prove d'esame.

E' compito del segretario redigere apposito verbale attestante il regolare svolgimento delle prove d'esame.

Il verbale dovrà essere firmato da tutti i membri della commissione giudicatrice.

**Art. 88**

**MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE PROVE**

Nelle selezioni interne relative ai passaggi nell'ambito delle categorie B e D al livello economico "Super", vengono adottati i seguenti criteri:

- titoli
- prova teorico – pratica su materie attinenti il posto da conferire
- colloquio attinente il posto da conferire.

**Art. 89**

**PUNTEGGI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLI E DELLE PROVE SELETTIVE**

La Commissione esaminatrice dispone complessivamente di 100 punti così ripartiti:

- ♦ titoli = punti 40
- ♦ prove = punti 60 (30 punti per prova, se più di una prova)

I punteggi per la valutazione dei titoli sono così ripartiti:

□ selezione per il passaggio dalla categoria B alla categoria Bs:

titoli di carriera = punti max 26

titoli di studio e professionali = punti max 7

curriculum professionale = punti max 7

□ selezione per il passaggio dalla categoria D alla categoria Ds:

titoli di carriera = punti max 20

titoli di studio e professionali = punti max 10

curriculum professionale = punti max 10

Valutazione dei titoli di carriera

Si determina il punteggio mensile in base al quale valutare i titoli di carriera nei ruoli di appartenenza per ciascun mese o frazioni superiori ai 15 giorni:

- selezione per il passaggio dalla categoria B al livello economico Bs = 0,072 per mese (0,87 per anno);
- selezione per il passaggio dalla categoria D al livello economico Ds = 0,055 per mese (0,67 per anno);

Verranno valutati i servizi prestati presso il SSN e anche presso altre PA, per i periodi svolti:

- nella stessa categoria nel livello immediatamente inferiore, nello stesso ruolo: il punteggio verrà valutato al 100%;
- nella stessa categoria nel livello non immediatamente inferiore, nello stesso ruolo: il punteggio verrà valutato al 90%
- nella categoria immediatamente inferiore, in diverso ruolo: il punteggio verrà valutato al 80%;
- nella categoria non immediatamente inferiore, in diverso ruolo: il punteggio verrà valutato al 75%;
- in case di cura convenzionate o accreditate con rapporto continuativo: il punteggio verrà valutato al 50%.

Il servizio prestato con rapporto di lavoro parziale sarà valutato in misura ridotta a seconda della percentuale oraria dello stesso.

Il servizio prestato nella categoria superiore al posto messo a selezione nello stesso ruolo sarà maggiorato del 20%

Il servizio prestato nella categoria superiore al posto messo a selezione in altro ruolo sarà maggiorato del 15%

Il servizio prestato nella categoria oggetto della selezione sarà maggiorato del 10%.

Il servizio prestato nella categoria oggetto della selezione in altro ruolo sarà maggiorato del 5%

### Valutazione dei titoli di studio e professionali e del curriculum professionale

La Commissione esaminatrice procede alla valutazione dei titoli di studio e professionali nonché del curriculum professionale e alla valorizzazione degli stessi, in relazione al profilo professionale messo a selezione.

La valorizzazione dei titoli e del curriculum deve avvenire in applicazione dei principi stabiliti nell'articolato precedente, tenendo conto dell'esigenza del pieno utilizzo dei punteggi previsti e dell'equilibrio stabilito per i valori massimi di ogni tipologia di punteggi.

La Commissione darà motivazione dei criteri adottati con apposita nota a verbale.

### Superamento delle prove

Il superamento della selezione è subordinato al raggiungimento di una valutazione di sufficienza in ciascuna prova d'esame che dovrà corrispondere almeno alla metà più uno del punteggio previsto.

L'ammissione dei concorrenti al colloquio è subordinata al superamento della prova teorico – pratica che dovrà essere pari ad un punteggio corrispondente alla metà più uno del punteggio disponibile in ciascuna prova d'esame.

## **Art. 90 GRADUATORIA**

Al termine della procedura selettiva, la commissione giudicatrice formulerà la graduatoria di merito dei candidati ritenuti idonei.

La graduatoria è pubblicata all'albo dell'Azienda ed è a disposizione dei candidati presso un'articolazione della Struttura Operativa del Personale sita nella sede dell'istituto. Questa graduatoria provvisoria deve indicare l'attribuzione dei punteggi in modo analitico.

Entro 20 giorni dalla data di pubblicazione i candidati possono proporre reclamo alla Commissione esaminatrice nel caso ritengano che sussistano errori nell'attribuzione dei punteggi.

La Commissione esaminatrice formula la graduatoria finale che sarà approvata dal legale rappresentante dell'ente (con provvedimento formale che dovrà riportare i termini per ricorrere), trascorsi i 20 giorni dalla data di pubblicazione nel caso non ci siano stati ricorsi. Nel l'ipotesi in cui siano stati presentati ricorsi il tale termine è aumentato di altri 20 giorni e comunque la graduatoria finale deve essere approvata entro 50 giorni.

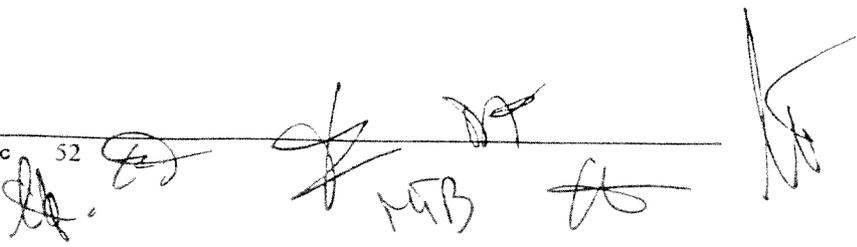
Decorsi i termini per i ricorsi, l'Amministrazione provvederà a emettere il provvedimento di nomina dei vincitori e l'attribuzione del posto decorrerà dal 1° del mese successivo al provvedimento stesso.

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

A parità di punteggio tra due o più concorrenti valgono i criteri vigenti nell'ambito della normativa concorsuale per l'accesso dall'esterno.

### Utilizzo della graduatoria

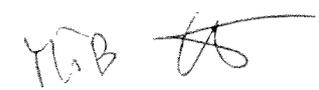
Il personale anzidetto, prima dell'adozione del provvedimento formale da parte dell'amministrazione è tenuto a esibire, nel perentorio termine di 15 giorni dalla data di comunicazione, in originale od in copia autenticata, la documentazione precedentemente autocertificata o di cui ha dichiarato il possesso qualora non già presente nel fascicolo personale.



In-caso di discordanza tra le dichiarazioni precedentemente rese ed i dati direttamente desunti dalle certificazioni prodotte, l'amministrazione procede d'ufficio alle conseguenti eventuali rettifiche nei punteggi ed all'avvio, ove ne ravvisi i presupposti, delle procedure di contestazione degli addebiti.



16/11/16



**TITOLO XIII**

**CRITERI PER I PASSAGGI ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE  
TRA PROFILI DELLO STESSO LIVELLO**

**Art. 91  
OGGETTO DEL REGOLAMENTO**

Sono oggetto del presente regolamento i passaggi orizzontali all'interno della medesima categoria tra profili diversi del medesimo livello, specificati all'art. 17, comma 3, del C.C.N.L. dd. 7.4.1999.

**Art. 92  
ATTIVAZIONE DELLA PROCEDURA**

L'Istituto, tenuto conto di quanto verrà determinato, in sede di consultazione in occasione dell'analisi del piano annuale aziendale, circa il percorso da individuare per l'attivazione degli strumenti in materia di acquisizione del personale, verifica ed individua annualmente, distinti per categoria e profilo professionale, i posti disponibili che possono essere ricoperti con le modalità del presente regolamento.

Nei confronti dei dipendenti riconosciuti fisicamente inadeguati in via permanente allo svolgimento delle mansioni loro attribuite valgono le norme di cui all'art. 16 del D.p.r. 384/90.

**Art. 93  
BANDI DI SELEZIONE**

I bandi relativi alle selezioni interne saranno indetti per ciascun profilo professionale con riferimento al posto da attribuire; saranno pubblicati all'albo aziendale e al fine di ottenere la massima diffusione, saranno inviati in copia ai responsabili di struttura, con firma per ricevimento da parte di tutto il personale entro dieci giorni dalla data di affissione all'albo aziendale.

Il bando deve indicare tutta la documentazione utile da allegare (in copia autocertificata) per la formazione della graduatoria.

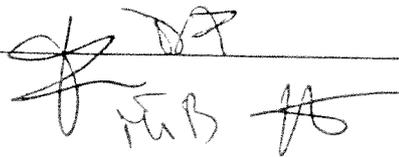
Il bando di selezione dovrà indicare i requisiti richiesti per la partecipazione, culturali e professionali, e dovrà fare riferimento a quelli previsti nelle declaratorie delle categorie e profili di cui all'allegato n. 1 del CCNL 7.4.99.

**Art. 94  
DOMANDE DI AMMISSIONE**

Le domande di ammissione alle selezioni dovranno essere inviate, dagli aspiranti in possesso dei requisiti richiesti, entro e non oltre 30 giorni dalla data di affissione all'albo aziendale.

Le domande di partecipazione alle selezioni, redatte in carta semplice utilizzando eventualmente gli appositi modelli predisposti dall'Istituto, dovranno contenere le seguenti dichiarazioni:

- ⇒ cognome e nome
- ⇒ data e luogo di nascita
- ⇒ residenza (domicilio se diverso dalla residenza)



## CONTRATTO INTEGRATIVO

- ⇒ titoli di studio (indicando la data, sede e la denominazione dell'Istituto cui gli stessi sono stati ottenuti)
- ⇒ i servizi prestati presso il SSN e altre PA e case di cura convenzionate in modo continuativo
- ⇒ selezione cui si intende partecipare
- ⇒ recapito presso il quale dovranno essere effettuate le comunicazioni
- ⇒ curriculum professionale formativo

Alla domanda di partecipazione gli aspiranti possono allegare le autocertificazioni, rese ai sensi della vigente normativa, relative ai titoli che ritengono opportuni ai fini della valutazione.

**Art. 95****ESCLUSIONE DALLE SELEZIONI**

L'esclusione dalle selezioni è disposta dall'Istituto con provvedimento motivato e viene notificata all'interessato prima dell'inizio delle prove.

**Art. 96****COMMISSIONE ESAMINATRICE**

La Commissione esaminatrice di ciascuna selezione è nominata dal legale rappresentante dell'ente ed è composta da:

- ◆ **Presidente**  
il Direttore Sanitario o il Direttore Amministrativo, relativamente agli ambiti di competenza o da loro delegati
- ◆ **Componenti**  
due dipendenti dell'Istituto di categoria non inferiore a quella cui si riferisce la selezione e, di regola, di categoria non inferiore alla C
- ◆ **Segretario**  
un dipendente amministrativo dell'Istituto appartenente alle categorie non inferiore alla C

I componenti interni delle commissioni esaminatrici saranno estratti a sorte da una rosa di dipendenti, esperti nelle materie oggetto delle selezioni, che hanno offerto la loro disponibilità formulando apposita domanda (da presentare prima delle selezioni). Se non sono reperibili commissari all'interno dell'Istituto si provvederà a integrare la lista con i nominativi di dipendenti scelti fra quelli di altre aziende del SSN della Regione.

I componenti non possono essere nominati membri di commissione nelle due selezioni successive.

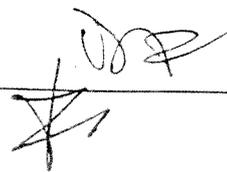
Per i componenti delle commissioni interne valgono le norme in materia di incompatibilità in vigore per i concorsi pubblici.

E' compito della Commissione esaminatrice provvedere alla convocazione dei candidati ammessi alla selezione con apposita comunicazione (con avviso di ricevimento) da avvisare almeno 20 giorni prima dell'inizio delle prove.

E' compito della Commissione esaminatrice determinare le modalità di svolgimento delle prove d'esame.

E' compito del segretario redigere apposito verbale attestante il regolare svolgimento delle prove d'esame.

Il verbale dovrà essere firmato da tutti i membri della commissione giudicatrice.

 -MTB

**Art. 97**  
MODALITA'

Sulla base del bando aziendale il personale interessato avente titolo può presentare domanda nei termini prefissati e dovrà essere in possesso dei requisiti stabiliti dall'allegato n. 1 (dichiaratorie delle categorie e dei profili) del C.C.N.L. dd. 7.4.1999.

La Commissione provvede a verificare il possesso dei requisiti professionali e culturali richiesti dal profilo.

Si stabilisce il principio per cui si provvederà ad accertare l'idoneità professionale mediante la suddetta modalità di selezione anche in presenza di una sola domanda.

Si procederà pertanto mediante selezione interna utilizzando i criteri previsti dal regolamento per i passaggi verticali. Se trattasi di categoria A, la Commissione, mediante colloquio, procederà ad una verifica delle attitudini dei candidati rispetto al profilo da ricoprire.

**Art. 98**  
GRADUATORIA

La Commissione giudicatrice, al termine delle selezioni, redigerà una graduatoria finale.

La graduatoria è pubblicata all'albo dell'Azienda ed è a disposizione dei candidati presso un'articolazione la Struttura Operativa del Personale sita nella sede dell'istituto.

Entro 20 giorni dalla data di pubblicazione i candidati possono proporre reclamo alla Commissione esaminatrice nel caso ritengano che sussistano errori nell'attribuzione dei punteggi.

La Commissione esaminatrice formula la graduatoria finale che sarà approvata dal Commissario Straordinario (con provvedimento formale che dovrà riportare i termini per ricorrere), trascorsi i 20 giorni dalla data di pubblicazione nel caso non ci siano stati ricorsi. Nel l'ipotesi in cui siano stati presentati ricorsi il tale termine è aumentato di altri 20 giorni e pertanto la graduatoria finale deve essere approvata entro 40 giorni.

Decorso i termini per i ricorsi, l'Amministrazione provvederà a emettere il provvedimento di nomina e l'attribuzione del posto decorrerà dal 1° del mese successivo al provvedimento stesso.

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

A parità di punteggio tra due o più concorrenti valgono i criteri vigenti nell'ambito della normativa concorsuale per l'accesso dall'esterno.

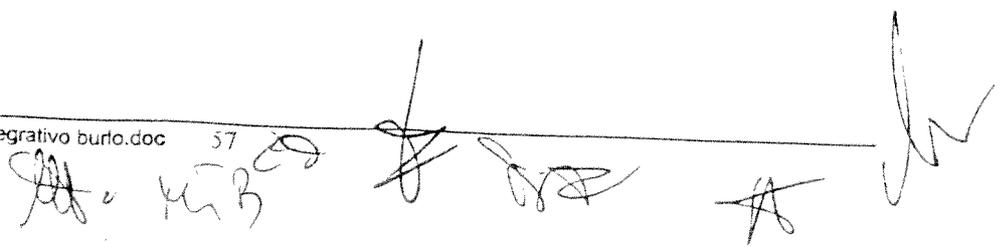
**Art. 99**  
UTILIZZO DELLA GRADUATORIA

Il personale anzidetto, prima dell'adozione del provvedimento formale da parte dell'amministrazione è tenuto a esibire, nel perentorio termine di 15 giorni dalla data di comunicazione, in originale od in copia autenticata, la documentazione precedentemente autocertificata o di cui ha dichiarato il possesso

In caso di discordanza tra le dichiarazioni precedentemente rese ed i dati direttamente desunti dalle certificazioni prodotte, l'amministrazione procede d'ufficio alle conseguenti eventuali rettifiche nei punteggi ed all'avvio, ove ne ravvisi i presupposti, delle procedure di contestazione degli addebiti.

**Art. 100**  
**FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

I dipendenti che passeranno ad altro profilo professionale saranno sottoposti a specifici corsi aziendali di formazione ed aggiornamento professionale.



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

**TITOLO XIV****AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI****REGOLAMENTO PER L'AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE E GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI****Art. 101  
OGGETTO**

Il presente regolamento, in applicazione degli articoli 6, 20, 21, 35, 36, 39, del C.C.N.L. dd. 7.4.1999, disciplina le materie relative alla graduazione delle funzioni relative alle posizioni organizzative che comportano assunzione diretta di elevata responsabilità e le modalità di conferimento degli incarichi di posizione.

**Art. 102  
POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Le posizioni organizzative, come stabilito dall'art. 20, c. 1, del C.C.N.L. dd. 7.4.1999, sono costituite in ambito aziendale, sulla base del proprio ordinamento ed in relazione alle esigenze di servizio, con atto motivato e in relazione alle finalità ed agli obiettivi strategici aziendali in connessione con la programmazione annuale e triennale.

Le posizioni organizzative rappresentano lo svolgimento di attività lavorative-professionali, con delle caratteristiche specifiche ed ulteriori rispetto ai compiti istituzionali e consistono nello svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità.

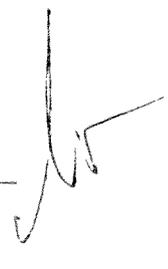
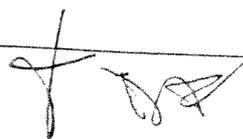
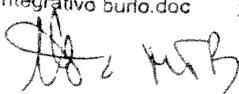
**Art. 103  
LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI E VALORE ECONOMICO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Alle posizioni organizzative viene assegnata un'indennità di funzione.

Si concorda che in fase di prima applicazione l'entità del valore economico dell'indennità predetta (previsto dal CCNL in un minimo di L. 6.000.000 e in un massimo di L. 18.000.000) si accorpa in due fasce di diverso valore economico stabilite dall'Istituto, tenuto conto che le risorse a ciò deputate vengono concordate in L. 150.000.000, rispetto all'attuale consistenza del fondo dell' art. 39.

Al fine di attribuire la posizione nella fascia economica corrispondente l'Amministrazione utilizzerà i seguenti criteri:

1. livello di responsabilità che la funzione comporta
2. livello di autonomia gestionale e/o organizzativa della funzione anche in relazione alla effettiva
3. presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate
4. complessità delle funzioni e competenze attribuite
5. entità delle risorse direttamente gestite finanziarie
6. entità delle risorse direttamente gestite umane
7. entità delle risorse direttamente gestite tecnologiche
8. valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali
9. competenze professionali e/o specialistiche richieste



**Art. 104**  
**PROCEDURE PER IL CONFERIMENTO**

L'Azienda, in relazione alle posizioni organizzative individuate, provvede a pubblicizzare l'avviso contenente l'indicazione degli incarichi di posizione da conferire, mediante affissione all'albo aziendale per un periodo di *venti* giorni e mediante invio dell'avviso medesimo alle organizzazioni sindacali aziendali.

L'avviso di incarico deve contenere le indicazioni delle posizioni organizzative da ricoprire e tutti gli elementi necessari per la formulazione delle domande.

All'avviso per il conferimento degli incarichi di posizione possono rispondere, entro i termini e con le modalità fissati dal bando, tutti i dipendenti collocati in categoria "D", "Ds", nonché, limitatamente al personale del ruolo sanitario e di assistenza sociale, in categoria "C", per tipologie di particolare rilievo professionale, che saranno indicate nel bando di selezione.

Saranno prese in considerazione esclusivamente le domande ed i curriculum professionali dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

**Art. 105**  
**CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE DOMANDE**

Le domande presentate dai dipendenti, entro i termini e con le modalità stabiliti dall'avviso, saranno valutate dall'Ufficio di Coordinamento o organismo con le medesime funzioni e dal Responsabile della Unità Operativa cui afferisce la posizione da conferire

La Commissione esamina tutte le domande presentate, valutando la loro ammissibilità in relazione ai requisiti richiesti nell'avviso di incarico. L'esclusione sarà oggetto di provvedimento motivato. Quindi, tenendo conto del curriculum professionale dei candidati, eventualmente anche con esame del fascicolo personale degli stessi, nonché degli esiti della valutazione permanente qualora istituita, la Commissione seleziona gli idonei tra coloro che sono stati ammessi alla selezione, e relativamente ad essi, esprime un motivato giudizio, proponendoli al Commissario Straordinario per la scelta ed il conferimento dell'incarico.

Non si fa luogo a graduatoria.

**Art. 106**  
**CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI**

Gli incarichi sono conferiti, dal Commissario Straordinario, con atto scritto e motivato.

Nell'atto di nomina saranno indicati:

- la posizione organizzativa conferita
- l'ammontare dell'indennità di funzione
- la durata dell'incarico che, comunque, non potrà essere inferiore ai due anni

In sede di prima applicazione e in via derogatoria a quanto sopra stabilito, e tenuto conto degli obiettivi strategici che devono venir perseguiti nell'immediato e medio termine per la ridefinizione dell'assetto organizzativo dell'Istituto, si potranno determinare durate inferiori degli incarichi.

L'incarico, in presenza di valutazione positiva, può essere prorogato dall'Amministrazione per un ulteriore periodo massimo di due anni e comunque non oltre l'espletamento delle procedure selettive per i nuovi conferimenti, le quali devono concludersi entro la scadenza dell'incarico.

L'incarico può essere conferito solo ad un dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno. Il passaggio da tempo pieno a tempo parziale, comporta l'automatica ed immediata revoca dell'incarico.

*[Handwritten signatures and initials]*

**Art. 107**  
**VERIFICA ANNUALE DEGLI INCARICHI**

Il dipendente, al quale sia stato conferito l'incarico di funzione, è soggetto a specifica e periodica valutazione, con cadenza annuale, nell'ambito del sistema di valutazione interno dell'Istituto.

Gli esiti delle valutazioni saranno comunicati formalmente agli interessati.

La valutazione dei dipendenti a cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione sarà effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- capacità di assumere le responsabilità connesse alla propria posizione –
- capacità di analisi delle problematiche e predisposizione di adeguate modalità di intervento, in relazione alle competenze specifiche;
- livello di realizzazione dei programmi operativi e degli obiettivi assegnati.

In caso di valutazione negativa, il dipendente interessato ha facoltà di presentare reclamo scritto, entro 15 giorni dalla data di ricevimento della valutazione, al nucleo deputato alla valutazione.

Il Nucleo di Valutazione sentirà in contraddittorio le considerazioni del dipendente, anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia, e il dirigente della Struttura Operativa che ha espresso il giudizio negativo.

Il Nucleo di Valutazione ha la facoltà di modificare la valutazione espressa dal dirigente della Struttura Operativa con apposita motivazione.

L'esito della valutazione annuale è riportato nel fascicolo personale degli interessati e di esso si terrà conto per l'affidamento di altri incarichi.

**Art. 108**  
**REVOCA DELL'INCARICO**

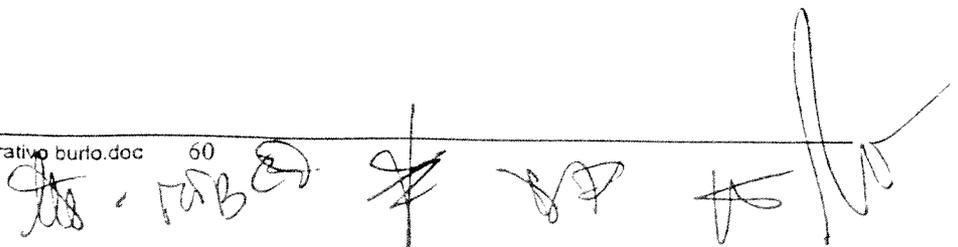
La revoca dall'incarico è disposta dal Commissario Straordinario con atto motivato in caso di:

- soppressione della posizione organizzativa anche prima della scadenza stabilita dall'atto di nomina e, qualora sussistano i requisiti, il dipendente interessato ottiene i benefici di cui all'art. 36, comma 3, del C.C.N.L. dd. 7.4.1999;
- valutazione negativa;
- passaggio del dipendente da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di revoca il dipendente rimane inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni proprie del profilo; la revoca dall'incarico comporta inoltre la perdita dell'indennità di posizione.

**ART. 109**  
**NORMA DI GARANZIA**

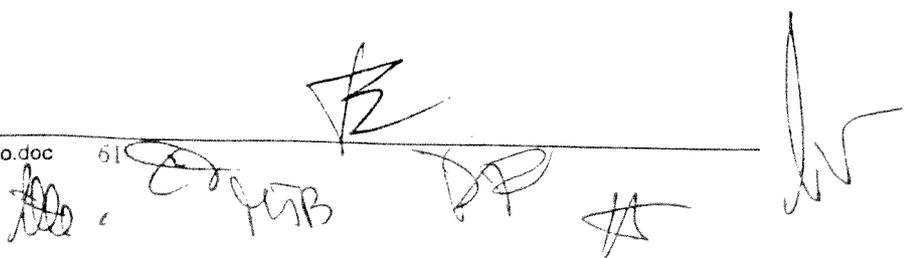
Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), CCNL 7.4.99 la valutazione e graduazione concreta delle posizioni organizzative saranno oggetto di apposita concertazione.



TITOLO XV

**ART. 110**  
**DETERMINAZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI**

La determinazione dei fondi contrattuali viene definita in base all'accordo delle parti, secondo quanto consentito per i relativi trasferimenti dagli artt. 38 e 39 del CCNL 7.4.99. Le tabelle finanziarie analiticamente descritte sono riportate nell'allegato n. 2.

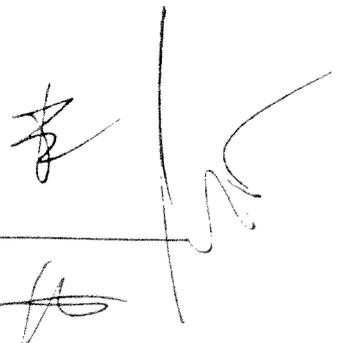
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized signature on the right and several smaller initials on the left.

NOTA A VERBALE N. 1

Con riferimento alla progressione orizzontale e a quella verticale, compresi i passaggi da B a BS e da D a DS, per le quali è prevista la costituzioni di commissioni per le relative valutazioni, l'Amministrazione si impegna a verificare la possibilità, nell'ambito della normativa vigente, di una forma di remunerazione per i componenti delle commissioni stesse.

--- O ---

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1



## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Premesso:

- che la preintesa sottoscritta in data 7.6.2001 del biennio 2001-2001 relativa al CCNL 7.4.99, ha previsto, tra l'altro, specifici finanziamenti a incremento del fondo del fondo per la classificazione del personale ex art. 39 CCNL 7.4.99;
- che detto finanziamento ha consentito la conclusione dell'accordo integrativo a livello aziendale;
- osservato che non si è ancora addivenuti alla stipula formale della preintesa dd. 7.6.2001;

tutto ciò premesso

la delegazione di parte trattante, le OO.SS e RSU, procedono alla sottoscrizione delle presente preintesa, concordando di demandare l'efficacia dei seguenti istituti contrattuali, all'entrata in vigore del contratto per il biennio 2000-2001 di cui alla preintesa dd. 7.6.2001:

- lavoro straordinario;
- produttività collettiva;
- progressione economica per fasce;
- regolamenti per lo svolgimento delle selezioni (passaggi tra categorie, passaggi da B a BS e da D a DS, passaggi tra diversi profili nell'ambito della stessa categoria);
- area delle posizioni organizzative.

Resta inteso che nel caso in cui a livello nazionale si addivenga alla stipula del contratto per il biennio secondo contenuti diversi da quelli della preintesa del 7.6.2001, le parti concordano che entro 7 giorni dalla stipula stessa si riaprirà il tavolo della trattativa aziendale per il riesame del testo.

La delegazione di parte pubblica

Le Organizzazioni Sindacali



RICOGNIZIONE DELLE ARTICOLAZIONI AZIENDALI DESTINATARIE DELLE  
INDENNITA' ex art. 38 CCNL '99 e 44 CCNL '95

a) elenco pronte disponibilità personale del comparto

SERVIZIO	PRONTA DISPONIBILITA'		UNITA'	note
	dalle	alle		
s.o. pediatria	14.42	07.30	1	feriali
	7.30	19.30	2	sabati e festivi
	19.30	07.30	2	
s.o. ginecologia	14.42	07.30	1	feriali
	7.30	19.30	2	sabati e festivi
	19.30	07.30	2	
s.o. ortopedia	14.42	07.30	1	feriali
	7.30	19.30	2	sabati e festivi
	19.30	07.30	2	
radiologia	19.30	07.30	1	+ festivi
	sabato 00-08.00 e 12.00-24.00			
cardiologia	20.00	07.30	1	+ festivi
laboratorio	sabato 00-08.00 e 12.00 - 24.00			
	20.30	06.30	1	
	festivi 00-06.30 e 14.00-24.00			
c. trasfusionale	20.30	07.00	1	+ festivi
sala parto	20.30	07.00	1	+ festivi
+ pomeriggi integrativi				
tutto l'Istituto	7.00	19.00	2	sabato e
tutto l'Istituto	19.00	7.00	2	domenica

b) elenco reparti destinatari dell'indennità di turno sulle 24 ore

reparti	numero turnisti
- degenza clinica pediatrica	2
- degenza oncologia	2
- dipartimento chirurgico degenza	2
- degenza rianimazione	2
- pronto soccorso pediatrico	2
- nido	2
- degenza pat. neonatale e c.imm.	3
- degenza divisione ostetrica e clinica ginecologica	3
- degenza clinica ostetrica	2
- sala parto	4
- accettazione ostetrico-ginecologica	1
- centralino	1
	<b>26</b>

Handwritten signatures and initials, including what appears to be 'MIB' and several stylized signatures.

c) elenco dei reparti dell'Istituto operanti almeno sulle 12 ore

REPARTI DI DEGENZA

- degenza clinica pediatrica
- degenza oncologia
- dipartimento chirurgico degenza
- dipartimento chirurgico day hospital
- degenza rianimazione
- degenza divisione ostetricia + clinica ginecologica
- degenza patologia neonatale
- degenza clinica ostetrica
- pronto soccorso pediatrico
- nido
- sala parto
- s.o. pediatrica
- s.o. ginecologica
- s.o. ortopedica
- ortopedia: fisioterapia

SERVIZI SANITARI

- radiologia
- laboratorio
- c. immunotrasf.

SERVIZI ECONOMICI/AMMIN.VI

- C.U.P. / informazioni
- sanificazione
- disinfezione
- portineria

d) elenco dei reparti destinatari dell'indennità mensile di lire 50.000

unità operativa	previste
dipartimento chirurgico - degenza	1
dipartimento chirurgico - day hospital	1
sala operatoria pediatrica	1
anestesia e rianimazione	1
s.a.p.s.	1
neuropsichiatria	1
clinica pediatrica - oncologia	1
clinica pediatrica - degenza	1
clinica pediatrica - day hospital	1
nido	1
terapia intensiva neonatale)	1
sala operatoria ginecologia	1
dipartimento ostetrico-ginecologico	1
sala parto	1*
ufficio infermieristico	2
S.C.I.O.	1
<b>totale</b>	<b>17</b>

*Handwritten notes on the left margin:*  
 - 13  
 - 14  
 - 15  
 - 16  
 - 17  
 - 18  
 - 19  
 - 20  
 - 21  
 - 22  
 - 23  
 - 24  
 - 25  
 - 26  
 - 27  
 - 28  
 - 29  
 - 30  
 - 31  
 - 32  
 - 33  
 - 34  
 - 35  
 - 36  
 - 37  
 - 38  
 - 39  
 - 40  
 - 41  
 - 42  
 - 43  
 - 44  
 - 45  
 - 46  
 - 47  
 - 48  
 - 49  
 - 50  
 - 51  
 - 52  
 - 53  
 - 54  
 - 55  
 - 56  
 - 57  
 - 58  
 - 59  
 - 60  
 - 61  
 - 62  
 - 63  
 - 64  
 - 65  
 - 66  
 - 67  
 - 68  
 - 69  
 - 70  
 - 71  
 - 72  
 - 73  
 - 74  
 - 75  
 - 76  
 - 77  
 - 78  
 - 79  
 - 80  
 - 81  
 - 82  
 - 83  
 - 84  
 - 85  
 - 86  
 - 87  
 - 88  
 - 89  
 - 90  
 - 91  
 - 92  
 - 93  
 - 94  
 - 95  
 - 96  
 - 97  
 - 98  
 - 99  
 - 100

*Handwritten notes and signatures on the right margin:*  
 - 101  
 - 102  
 - 103  
 - 104  
 - 105  
 - 106  
 - 107  
 - 108  
 - 109  
 - 110  
 - 111  
 - 112  
 - 113  
 - 114  
 - 115  
 - 116  
 - 117  
 - 118  
 - 119  
 - 120  
 - 121  
 - 122  
 - 123  
 - 124  
 - 125  
 - 126  
 - 127  
 - 128  
 - 129  
 - 130  
 - 131  
 - 132  
 - 133  
 - 134  
 - 135  
 - 136  
 - 137  
 - 138  
 - 139  
 - 140  
 - 141  
 - 142  
 - 143  
 - 144  
 - 145  
 - 146  
 - 147  
 - 148  
 - 149  
 - 150  
 - 151  
 - 152  
 - 153  
 - 154  
 - 155  
 - 156  
 - 157  
 - 158  
 - 159  
 - 160  
 - 161  
 - 162  
 - 163  
 - 164  
 - 165  
 - 166  
 - 167  
 - 168  
 - 169  
 - 170  
 - 171  
 - 172  
 - 173  
 - 174  
 - 175  
 - 176  
 - 177  
 - 178  
 - 179  
 - 180  
 - 181  
 - 182  
 - 183  
 - 184  
 - 185  
 - 186  
 - 187  
 - 188  
 - 189  
 - 190  
 - 191  
 - 192  
 - 193  
 - 194  
 - 195  
 - 196  
 - 197  
 - 198  
 - 199  
 - 200

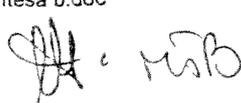
e) elenco dei reparti destinatari dell'indennità per terapia intensiva e sala operatoria

- s.o. ginecologica
- s.o. pediatriche
- s.o. ortopedica con sala gessi
  
- oncologia
- rianimazione
- patologia neonatale e centro immaturi
- pronto soccorso pediatrico
- sala parto
- clinica pediatrica (..... )

L'elenco dei destinatari sarà oggetto di successiva verifica sulla base della riorganizzazione delle attività derivante dalla evoluzione dei Dipartimenti.

RIEPILOGO ORIENTATIVO SPESA

p.to	indennità	spesa prevista
1	pronta disponibilità	210.000.000
2	lire 8.700 giornaliere (24 ore)	360.000.000
3	lire 4.000 giornaliere (12 ore)	100.000.000
4	lire 50.000 mensili	11.500.000
5	lire 8.000 giornaliere	245.000.000
6	lire 55.000 mensili	25.000.000
7	notti feste	580.000.000
8	rischio radiol.	37.500.000
	<b>totale</b>	<b>1.569.000.000</b>
	<b>fondo disponibile</b>	<b>1.610.000.000</b>
	<b>differenza</b>	<b>41.000.000</b>

 = MIB 

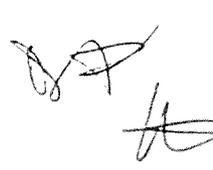
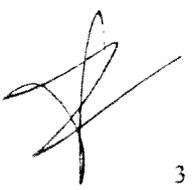
   3

TABELLA 1/A

FONDO PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI (art. 38, comma 3 - CCNL 1998-2001)

Oggetto	Fondo 1999
Produttività individuale storica	41.282.082
Produttività collettiva storica	422.998.270
Totale produttività	464.280.352
Risorse aggiuntive regionali Tab. A	426.310.073
Risorse aggiuntive regionali Tab. B	84.276.712
Risorse aggiuntive regionali Tab. E: fondo per il biennio lire 22	115.000.000
Risorse di cui all'art. 43 L.449/97	---
Economie da trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	100.000.000
risparmi derivanti dal fondo per il lavoro straordinario 1998	24.358.729
risparmi derivanti dal fondo per il trattamento accessorio 1998	630.304
Risorse derivanti da trasferimenti dai fondi ex art. 43 e 44 CCNL dd. 1.9.95	158.000.000
Importi di cui all'1% del monte salari (art. 38,c. 4, lett. b del CCNL)	231.874.736
Quote da attività di supporto indiretto alla libera professione 1998	64.738.999
Importi derivanti da altre disposizioni di legge che destinano parte dei proventi a incentivi per il personale	---
<b>TOTALE</b>	<b>1.669.469.905</b>

} 4525 3 395

} sono i totali di cui a pag. 2 art. 12'905

13/09/2001

*Handwritten signature: M. MIB (E)*

*Handwritten signatures and initials: DP, A, and a large signature.*

TABELLA 1/B

FONDO PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL  
 PREMIO DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI (art. 38, comma 3 - CCNL 1998-2001)

Oggetto	FONDO 2000
Produttività individuale storica	41.282.082
Produttività collettiva storica	422.998.270
Totale produttività	464.280.352
Risorse aggiuntive regionali Tab. A	426.310.073
Risorse aggiuntive regionali Tab. B	84.276.712
Risorse aggiuntive regionali Tab. E: fondo per il biennio lire	114.193.029
Risorse di cui all'art. 43 L.449/97	---
Economie da trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	-
Risorse derivanti da trasferimenti dai fondi ex art. 43 e 44 CCNL dd. 1.9.95 ***	58.000.000
Residuo oneri relativi all'art. 39 del CCNL pagati nel 1998	91.969.315
Residuo oneri relativi all'art. 39 del CCNL pagati nel 1999	119.571.007
risparmi derivanti dal fondo per il lavoro straordinario 1999	26.494.504
risparmi derivanti dal fondo per il trattamento accessorio 1999	47.151.855
Importi di cui all'1% del monte salari (art. 38, c. 4, l. b CCNL)	231.874.736
Quote da attività di supporto indiretto alla libera professione 1999	80.384.811
Importi derivanti da altre disposizioni di legge che destinano parte dei proventi a incentivi per il personale	---
<b>TOTALE</b>	<b>1.744.506.394</b>
Importo pari al 15% del fondo consolidato della produttività collettiva destinato al finanziamento del fondo ex art. 39 del CCNL	82.283.560
<b>TOTALE COMPLESSIVO FONDO ANNO 2000</b>	<b>1.662.222.834</b>

322.671,85

38.035,11

\*\*\* dall'esercizio 2001 il trasferimento diviene pari a lire

23.000.000

TABELLA 2

FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO E PER LA REMUNERAZIONE DI PARTICOLARI  
 CONDIZIONI DI DISAGIO, PERICOLO O DANNO

Oggetto	Anno 1999	Anno 2000
Fondo storico Straordinario	466.372.880	466.372.880
Trasferimenti ad altri fondi:		
- al fondo per la produttività collettiva	- 158.000.000	- 23.000.000
- al fondo ex art. 44 CCNL '95	- 70.000.000	- 70.000.000
- al fondo per la classificazione del personal	- 102.000.000	- 202.000.000
primo totale	<b>136.372.880</b>	<b>171.372.880</b>
Fondo indennità ex art. 44	1.526.146.171	1.526.146.171
Trasferimento da fondo per lavoro straordinario	70.000.000	70.000.000
Incremento monte salari 0,06% su lire 23.096.711.700+90.761.912	---	13.858.572
secondo totale	<b>1.596.146.171</b>	<b>1.610.004.743</b>
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>1.732.519.051</b>	<b>1.781.377.623</b>

TABELLA 3

Risorse aggiuntive per il finanziamento del sistema classificatorio  
 (art.37 CCNL) esercizio anno 2000

importo da tabella D regionale	135.109.456	+
incremento		50% =
fondo risultante	202.664.184	

13/09/2001

*[Handwritten signatures and initials]*

TABELLA 4

Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica

Per il finanziamento delle fasce retributive di cui all'art. 30, comma 1, lett. b), dell'indennità di funzione legata alle posizioni organizzative di cui agli art. 20,21 e 36, della voce retributiva di cui alla tabella allegato 9, comma 1, lett. a), nonché dell'indennità professionale specifica indicata nella tabella allegato 6 del CCNL, l'Azienda provvede alla formazione di un fondo costituito a decorrere dal 1

Costituzione FONDO 1998:		
Fondo riferito all'1.1.1998 quantificato dagli importi relativi a:		
1	differenza tra il valore di fascia attribuito in 1° inquadramento (tabella all. 7 - col. D) e lo stipendio tabellare iniziale (tabella all. 4 - col. C) per il personale in servizio all'1.1.98	
2	indennità professionale specifica attribuita al personale in servizio all'1.1.98 (art. 30, commi 5 e 6 - tab. all. 6)	
3	assegno ad personam (art. 31, commi 2 e 8 e tab. all. 7):	
3a	infermieri generici con art. 49, c.2, dpr. 384/90 - (tab. all. 7, nota 2)	
3b	personale infermieristico ex 6° livello, senza art. 45, CCNL 1.9.95, £. 155.000 - (tabella all. 7, nota 3)	
3c	personale infermieristico ex 6° livello, con 30 anni e art. 45, £. 1.108.000 - (tabella all. 7, nota 3)	
3d	personale ex 8° livello bis con art. 49 CCNL dd. 1.9.95, £. 90.000 - (tabella all. 7, nota 5)	
	<b>Totale tabellare FONDO ALL'1.1.1998</b>	<b>1.556.148.000</b>
	rateo tredicesima	105.686.525
	<b>FONDO ALL'1.1.1998</b>	<b>1.661.834.525</b>
4	residuo del fondo art. 43, comma 2, punto 3, del CCNL dd. 1.9.1995, riferito al 31.12.1997	57.249.427
5	indennità professionali personale infermieristico e passaggio livello 8 bis maturate nel corso del 1998	4.836.000
	<b>Totale FONDO 1998</b>	<b>1.723.919.952</b>
	oneri relativi all'art. 39 del CCNL pagati	1.631.950.637
	<b>differenza a residuo attivo per il 1998</b>	<b>91.969.315</b>

13/09/2001

Handwritten signatures and initials, including the name 'MIB' in the center.

TABELLA 4/a

Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica	
Costituzione FONDO 1999:	

1	fondo riferito all'1.1.1998	1.661.834.525
2	quota eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della riduzione organica	-
3	dirottamento dal fondo straordinario e disagio, in presenza di stabile modifica della organizzazione dei servizi, anche in parità di organico (art. 39, c. 8)	-
4	risorse per finanziare gli aumenti della dotazione organica rispetto al numero dei dipendenti in servizio all'1.1.1998 (art. 39, c. 8)	-
5	indennità professionali personale infermieristico e passaggi livello 8 bis maturate nel corso del 1998 su base annua	9.960.000
6	indennità professionali personale infermieristico e passaggi livello 8 bis maturate nel corso del 1999	10.390.000
7	residuo del fondo art. 43, comma 2, punto 3, del CCNL dd. 1.9.1995, riferito al 31.12.1997	57.249.427
8	retribuzione individuale di anzianità relativa al personale cessato nell'anno 1998	-
Totale FONDO 1999		<b>1.739.433.952</b>
oneri relativi all'art. 39 del CCNL pagati		1.619.862.945
differenza a residuo attivo per il 1999		119.571.007

13/09/2001

Handwritten signatures and initials, including what appears to be 'S.M.B.', 'E.P.P.', and other illegible marks.

TABELLA 4/b

Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica

Costituzione FONDO 2000:

1	fondo riferito all'1.1.1998	1.661.834.525
2	quota del 15% del fondo di produttività collettiva e qualità prestazioni individuali (art. 39, c. 4/a)	82.283.560
3	quota pari allo 0,81% del monte salari anno 1997 MONTE SALARI 1997 = LIRE 23.096.711.671+90.761.912	187.818.536
4	indennità professionale personale infermieristico maturata nel corso del 1998 su base annua	9.960.000
5	indennità professionale personale infermieristico maturata nel corso del 1999 su base annua	32.400.000
6	maggiorazione della indennità della professione infermieristica (art. 49, c. 1 - 2° per., commi 2 e 4 - 1° per.) maturate dopo il 31.12.1999, con decorrenza dalle date di maturazione (art. 40, c.1)	5.008.000
7	differenze di livello passaggi da liv. 8° a liv. 8° bis, maturate dopo il 31.12.1999 con decorrenza dalle date di passaggio (art. 40, c. 4/d)	-
8	dirottamento dal fondo straordinario e disagio, in presenza di stabile modifica della organizzazione dei servizi, anche a parità di organico (art. 39, c. 4/d)	100.000.000
9	corrispettivo di 65 ore pro-capite di lavoro straordinario per i dipendenti incaricati per una posizione organizzativa, con decorrenza dalle date degli incarichi	-
10	risorse per finanziare gli aumenti della dotazione organica rispetto al numero dei dipendenti in servizio all'1.1.1998 (art. 39, c.8)	-
11	residuo del fondo art. 43, comma 2, punto 3, del CCNL dd. 1.9.1995, riferito al 31.12.1997	57.249.427
12	retribuzione individuale di anzianità relativa al personale cessato nell'anno 1999	-
<b>Totale FONDO 2000</b>		<b>2.136.554.048</b>

CCNL 25/6/03  
 € 1.128.213,45  
 decreto 32/03  
 € 1132.348,41

*[Handwritten signatures and initials]*

TABELLA 4/c

Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica		
Costituzione FONDO 2001		
1	FONDO STORICO, dai dati dell'esercizio 2000: fondo riferito all'1.1.1998, incremento da monte salari '97, indennità professionali maturate fino al 2000, residui storici dal fondo ex art. 45	<b>1.959.222.488</b>
2	quota del 15% del fondo di produttività collettiva e qualità prestazioni individuali (art. 39, c. 4/a)	82.283.560
3	maggiorazione della indennità della professione infermieristica (art. 49, c. 1 - 2° per., commi 2 e 4 - 1° per.) maturate dopo il 31.12.1999, con decorrenza dalle date di maturazione (art. 40, c.1) - 2001	6.589.000
4	differenze di livello passaggi da liv. 8° a liv. 8° bis, maturate dopo il 31.12.1999 con decorrenza dalle date di passaggio (art. 40, c. 4/d)	-
5	dirottamento dal fondo straordinario e disagio, in presenza di stabile modifica della organizzazione dei servizi, anche a parità di organico (art. 39, c. 4/d)	100.000.000
6	corrispettivo di 65 ore pro-capite di lavoro straordinario per i dipendenti incaricati per una posizione organizzativa, con decorrenza dalle date degli incarichi	-
7	risorse per finanziare gli aumenti della dotazione organica rispetto al numero dei dipendenti in servizio all'1.1.1998 (art. 39, c.8)	-
8	retribuzione individuale di anzianità relativa al personale cessato nell'anno 1999	-
		<b>2.148.095.048</b>

CCIL 20/5/03  
 € 1416057,57  
 Fondo 92/04  
 € 1420233,27

*[Handwritten signatures and initials]*  
 M.T.B. to J.M.

TABELLA 4/c

variazioni successive:  
ESERCIZIO 2002

3	variazione su base annua 2001	22.920.000
3bis	incrementi 2002	8.549.000
Totale FONDO 2002		<b>2.179.564.048</b>

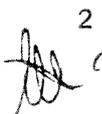
ESERCIZIO 2003

3bis	variazione su base annua 2002	26.760.000
3ter	incrementi 2003	4.806.000
Totale FONDO 2003		<b>2.211.130.048</b>

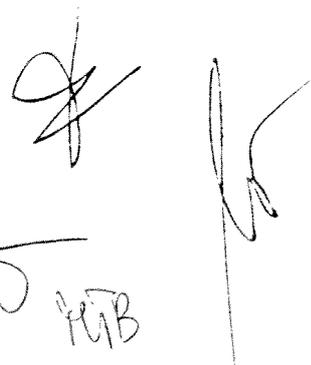
ESERCIZIO 2004

3ter	variazione su base annua 2003	8.760.000
qua	incrementi 2004	10.300.000
Totale FONDO 2004		<b>2.230.190.048</b>

13/09/2001

 2

 P. B.



NOTA A VERBALE N. 2

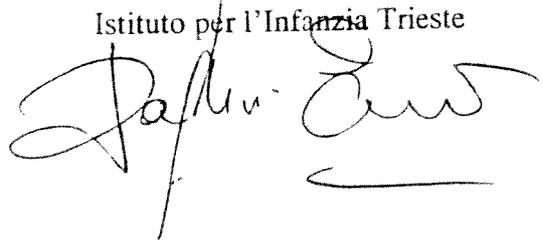
La R.S.U. ritiene che, ai sensi dell'art. 43 comma 2 punto 1 del C.C.N.L. 1995 e dell'art. 38 comma 1 del C.C.N.L. del 1999, il fondo per il compenso del lavoro straordinario deve essere calcolato sulla base delle 65 ore pro capite.

Tale tesi è inoltre avvalorata dai contenuti dell'art. 39 comma 5 del C.C.N.L. del 1999.

Costatando che neppure l'A.R.A.N., con la nota del 25.06.2001 prot. N. 9545, ha espresso un parere esplicito al riguardo (punto 12 pag. 10), la scrivente R.S.U., nel sottoscrivere il presente contratto, si riserva di attivare la procedura prevista dall'art. 11 del vigente C.C.N.L..

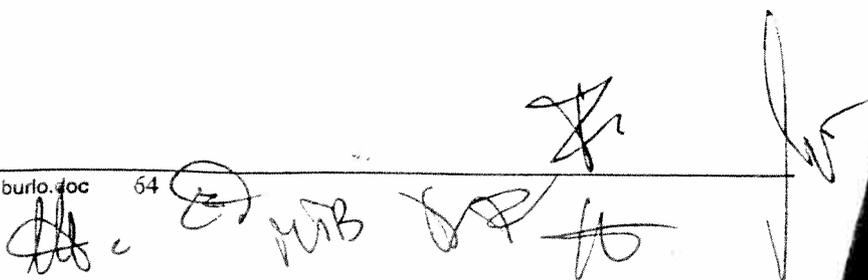
R.S.U.

Istituto per l'Infanzia Trieste

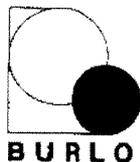
A handwritten signature in black ink, appearing to be 'D. M. S.', is written over the printed text of the R.S.U. representative. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the end.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si impegnano a rivedere entro 90 giorni dalla stipula del presente accordo l'istituto della pronta disponibilità (art. 52).



Handwritten signatures and initials, including a circled 'A' and the letters 'MIB'.



ISTITUTO DI RICOVERO E CURA  
A CARATTERE SCIENTIFICO PEDIATRICO

**BURLO GAROFOLO**

TRIESTE

Ospedale ad alta specializzazione e di rilievo nazionale  
per la salute della donna e del bambino

PROT. N.P/9 A/8

DECR N. 514/2008

**OGGETTO: Ore straordinarie dell'Area Comparto - presa d'atto del contratto collettivo aziendale dd. 8.9.2008.**

## DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE

Anno duemilaotto, giorno 10, mese di SETTEMBRE

Sottoscritto dal Direttore Generale, dott. Mauro Delendi, nominato con Decreto del Presidente della Regione n. 074/Pres. del 28.3.2007 e incaricato con contratto n. 659/AP del 2.4.2007, con decorrenza 3.4.2007.

coadiuvato dal

Direttore Amministrativo                      dott. Andrea Cannavacciuolo

Direttore Sanitario                              dott. Giampaolo Canciani

Direttore Scientifico                            dott. Giorgio Tamburlini