

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO E CONCERTAZIONE**  
**CCNL del Comparto Sanità 20 settembre 2001**

- - - - -

Il giorno 20 del mese di Febbraio dell'anno 2003 alle ore 12.00, a seguito della certificazione del Collegio Sindacale sulla compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio espressa in data 11/2/2003, presso la sala riunioni dell'ULSS n. 20 di Verona, Via Valverde, n. 42, Verona, si sono riunite le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione integrativa di livello aziendale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dell'Area del Comparto Sanità.

ARTICOLO N. 1

*Costituzione della delegazione trattante*

Tali delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, costituite ai sensi dell'art.9 del citato CCNL, sono composte come segue:

Parte pubblica:

Angonese Dott. Ermanno	Direttore Generale
De Cristan Dott. Angelo	Direttore Servizi Sociali
Diluca Dott. Gianni	Direttore Amministrativo
Flor Dott. Luciano	Direttore Sanitario
Bellini Rag. Dario	Responsabile Servizio Personale
Capirossi Giuseppina	Responsabile Servizio Infermieristico

Per la parte Sindacale.

1. i componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU):
2. i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL:
  - CGIL – F.P. Sanità
  - 
  - CISL - FPS
  - 
  - UIL - FPL
  - 
  - RSU: (Snatoss, Adass, Fase, Fapas, Sunas, Soi)
  - 
  - FIALS

**ARTICOLO N. 2**

*Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione*

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace in quanto:

1. è firmato dai rappresentanti sindacali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL del 20/9/2001 e dalla RSU, previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni e i cui risultati sono stati resi pubblici.
2. è firmato dalla delegazione di parte pubblica, previa certificazione del Collegio Sindacale sulla compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio espressa in data 11/2/2003 e previo parere positivo, per la parte riferita ai contingenti minimi di personale, del centro per i diritti del malato e per il diritto alla salute.

**ARTICOLO N. 3**  
*Vigenza del contratto*

Il presente contratto è immediatamente applicabile e le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni, contrattuali o di legge, che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

In caso di controversie interpretative del contratto integrativo le parti si riuniscono per definirne il significato.

## ARTICOLO N. 4

### *Regolamento d'applicazione delle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali.*

Le parti prendono atto che la Commissione di Garanzia, per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, ha specificato quanto segue:

1. in sede di definizione dei contingenti di personale da esonerare dallo sciopero dovrà essere previsto il mantenimento in servizio del personale normalmente impiegato nelle prestazioni connesse all'assistenza sanitaria d'urgenza, nonché l'individuazione di contingenti comunque non inferiori a quelli dei giorni festivi;
2. gli accordi decentrati oltre ad indicare i contingenti di personale da esonerare dallo sciopero (suddivisi per qualifiche e professionalità) in ciascuna unità operativa, struttura o reparto autonomo, dovranno essere corredati dell'organigramma completo del personale normalmente impiegato in tali strutture
3. gli accordi sottoscritti dalle parti dovranno essere sottoposti alle organizzazioni degli utenti al fine di acquisire il parere richiesto dall'art.2, comma 20, della legge n. 146/1990.

Con la contrattazione decentrata di livello aziendale, applicativa del CCNL 7/4/1999, è stato approvato l'accordo relativo alle norme di garanzia sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in casi di sciopero dell'area del comparto sanità di questa Azienda Ulss.

A seguito della sottoscrizione del nuovo accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in casi di sciopero del personale del comparto del Servizio Sanitario Nazionale sottoscritto, tra l'ARAN e le Organizzazioni e Confederazioni Sindacali di categoria, in data 26 settembre 2001, si rende necessario l'aggiornamento dell'accordo Aziendale anzidetto.

L'aggiornamento è opportuno anche a seguito delle intervenute modificazioni delle strutture e delle conseguenti nuove organizzazioni del lavoro.

Sono pertanto individuate, come riportato di seguito, le qualifiche e le professionalità addette ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero per l'Azienda U.L.S.S. n. 20.

#### **SERVIZI CHE DEVONO GARANTIRE LE ATTIVITA' INDICATE ALL'ART. 1, -LETTERE A) - B) - C) - D) - E) - F) DELLE "NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI" DEL C.C.N.L. 1.9.1995 AREA COMPARTO SANITÀ**

I servizi essenziali e le prestazioni indispensabili da garantire in caso di sciopero presso l'Azienda U.L.S.S. n. 20 sono individuati dalle parti come segue:

##### A1) ASSISTENZA D'URGENZA

- pronto soccorso, medico e chirurgico
- rianimazione, terapia intensiva
- unità coronariche
- emodialisi
- prestazioni di ostetricia connesse ai parti
- patologia neonatale
- servizio ambulanze e trasporto infermi.
- servizio trasporto infermi

##### 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;

- assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta
- nido e assistenza neonatale;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali necessari all'orospetamento.

A3) ATTIVITA' 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 menù 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.

B - IGIENE E SANITA' PUBBLICA

- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti;
- controllo per la prevenzione dei rischi ambientali e vigilanza, nei casi d'urgenza, sugli alimenti e sulle bevande. Dette prestazioni sono garantite in quegli enti ove esse siano già assicurate, in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

C - VETERINARIA

- vigilanza e controllo, ove non dilazionabili, in presenza o sospetto di tossicoinfezioni relative ad alimenti di origine animale;
- vigilanza ed interventi urgenti in caso di malattie infettive e di zoonosi;
- controllo, ove non dilazionabile, degli animali morsicatori ai fini della profilassi antirabbica;
- ispezione veterinaria e macellazione d'urgenza degli animali in pericolo di vita;
- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili ed urgenti.

D - PROTEZIONE CIVILE

- attività previste nei piani di protezione civile da svolgere con personale in reperibilità, qualora previste in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

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'orospetamento delle prestazioni suindicate;
- interventi urgenti di manutenzione degli impianti.

F - EROGAZIONE DI ASSEGNI E DI INDENNITA' CON FUNZIONI DI SOSTENTAMENTO

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

### CONTINGENTI DI PERSONALE

Per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria d'urgenza" di cui alla lettera A1), va mantenuto in servizio il personale dell'area del comparto delle diverse categorie e profili

normalmente impiegato durante il turno in cui è effettuato lo sciopero.

Per i contingenti di personale impiegati nelle altre prestazioni indispensabili, va fatto riferimento ai contingenti impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni.

Ove si tratti di prestazioni che normalmente sono sospese durante le giornate festive, i contingenti sono comunque definiti secondo quanto riportato di seguito.

*I contingenti, di personale, indispensabili sono riportati nell'allegato n.1.*

#### **MODALITA' D'EFFETTUAZIONE DEGLI SCIOPERI**

Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui al punto 1), sono tenute a darne comunicazione all'Amministrazione dell'U.L.S.S. n. 20 con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione.

I Direttori delle articolazioni aziendali individuano in occasione di ogni sciopero, di norma con criteri di rotazione e sulla scorta dei nominativi del personale previsto in turno o in servizio nella giornata in cui cade lo sciopero, i nominativi dei dipendenti inclusi nei contingenti minimi tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero.

La comunicazione agli interessati, esonerati dallo sciopero, è effettuata mediante affissione degli elenchi. La comunicazione al personale in ferie, in permesso o in aspettativa che rientra in servizio in data successiva a quella d'affissione degli elenchi, va effettuata in forma individuale e diretta.

La richiesta di sostituzione, da parte del dipendente dipendente, all'interno dei contingenti di personale esonerato dallo sciopero, va presentata entro 24 ore dalla comunicazione e potrà essere accolta soltanto alla presenza di un sostituto proposto dall'interessato, salvo situazioni particolari da valutare caso per caso.

E' riconosciuto il diritto d'ogni dipendente di partecipare alle iniziative di sciopero. Pertanto i dipendenti, non già individuati tra il personale esonerato dallo sciopero, non possono essere contattati preventivamente dai responsabili per conoscere le loro eventuali intenzioni con riferimento allo sciopero proclamato.

La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Funzione Pubblica; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali deve essere comunicata all'Assessorato Regionale della Sanità; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze con l'Azienda Ulss n.20 deve essere comunicata alla stessa amministrazione. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, l'Azienda è tenuta a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero, una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione è effettuata nell'ipotesi di revoca dello sciopero.

In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture sanitarie e del carattere integrato della relativa organizzazione, i tempi e la durata delle azioni di sciopero sono così articolati:

- a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);
- b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive; nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non potrà comunque superare le 24 ore;
- c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista

nell'unità di riferimento;

d) le organizzazioni sindacali garantiscono che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro.

e) in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa sia di altre organizzazioni sindacali, incidenti sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino d'utenza, l'intervallo minimo fra un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in 48 (quarantotto) ore alle quali segue il preavviso non inferiore a 10 (dieci) giorni;

La comunicazione dell'esistenza di scioperi è fornita, all'utenza dell'Azienda Ulss, entro 24 (ventiquattro) ore dalla comunicazione delle organizzazioni sindacali interessate allo sciopero.

Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:

1. nel mese di agosto;

2. nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;

3. nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua di martedì successivo;

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

#### **PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE**

E' fatto rinvio all'art.10 del C.C.N.L. 7/4/1999 dell'area del comparto per quanto attiene agli organi, ai tempi ed alle procedure per il raffreddamento e la conciliazione dei conflitti in caso di sciopero.

Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione, l'Azienda si astiene dall'adottare iniziative pregiudizievoli per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.

#### **SANZIONI**

In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e della legge 11 aprile 2000, n.83 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché di quelle contenute sia nell'accordo sottoscritto tra ARAN ed Organizzazioni e Confederazioni Sindacali in data 26 settembre 2001, sia nel presente accordo, si applicano gli artt.4 e 6 delle predette leggi.

#### **APPLICABILITA'**

Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative di area contrattuale. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

## ARTICOLO N. 5

### *Procedure, criteri ed elementi conoscitivi utilizzati per la fissazione delle risorse e dei relativi tetti di spesa annuali.*

Nelle illustrazioni sotto riportate sono evidenziate le procedure, i criteri e gli elementi conoscitivi utilizzati per la determinazione delle risorse e dei relativi tetti di spesa annuali.

In analisi per il trattamento economico accessorio, previsto dal CCNL 7/4/1999 del comparto sanità, si prevede la costituzione di tre distinti fondi quali:

- finanziamento del lavoro straordinario e le indennità conseguenti a particolari condizioni di disagio, pericolo o danno;
- finanziamento dell'incentivazione alla produttività collettiva ed individuale;
- finanziamento della progressione economica orizzontale, attribuzione di posizioni organizzative, parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.

Detti fondi costituiscono il tetto massimo spendibile, ai quali il rispettivo contratto collettivo integrativo deve uniformarsi, ai fini di assicurare il rispetto del vincolo secondo cui i contratti integrativi non possono comportare, né direttamente né indirettamente, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal CCNL.

#### **Dati di riferimento**

a) Monte salari anno 1997 del personale dell'area del comparto	£.	68.883.947.493
b) Monte salari anno 1999 del personale dell'area del comparto	£.	72.755.211.774
c) Fondo per il lavoro straordinario	£	1.917.862.699
d) Fondo per particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	£.	3.811.193.594
e) Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi	£.	4.843.689.945
f) Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica	£.	5.083.243.591

#### **Fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno (art.38, comma 1, CCNL 7/4/1999)**

Dal 1° gennaio 1999 alla corresponsione del trattamento economico accessorio connesso ai compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno si provvede, ai sensi dell'art.38, comma 1, CCNL 7/4/1999 con le risorse del “*Fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno*”.

In dettaglio il *fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno* è utilizzabile per remunerare le seguenti indennità:

- lavoro straordinario
- Indennità di pronta disponibilità
- Indennità di turno sulle 24 ore
- Indennità di turno sulle 12 ore
- Indennità agli operatori professionali non turnanti, capo sala e ostetrica coordinatori dell'assistenza infermieristica ed alberghiera
- Indennità al personale infermieristico operante nelle terapie intensive, sub intensive, sale operatorie e servizi di malattie infettive
- Indennità al personale del ruolo sanitario non turnante operante nelle terapie intensive e nelle sale operatorie
- Indennità al personale non del ruolo sanitario assegnato ai reparti o servizi di malattie infettive



- Indennità notturna per il servizio prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00
- Indennità di servizio festivo
- Indennità di rischio radiologico per il personale diverso da quello appartenente al profilo dei tecnici di radiologia medica
- Indennità di polizia Giudiziaria
- Indennità di profilassi anti TBC
- Indennità di bilinguismo
- Indennità centralinisti ciechi
- Attività didattica

A decorrere dal 1° gennaio 2000 il fondo è confermato nel suo ammontare in quello consolidato al 31 dicembre 1999.

Il fondo è incrementato:

- a) dello 0,06% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1997 - Decorrenza 31/12/1999
- b) quote relative al personale del Servizio di Urgenza ed Emergenza Medica la cui attività è confluita dall'Azienda Ospedaliera di Verona
- c) quote relative al personale del Servizio di Diabetologia Pediatrica la cui attività è confluita dall'Azienda Ospedaliera di Verona
- d) quote relative al personale del Distretto di San Giovanni Lupatoto la cui attività è confluita dall'Azienda Ulss n.21 di Legnago - Vr
- e) somme destinate a sostenere i maggiori oneri derivanti da assunzioni in corso d'anno di personale non ricompreso fra quello preso a base di calcolo per gli anni precedenti e consolidate al 31/12/1999
- f) integrazione a seguito dell'attivazione delle Unità Operative di Gastroenterologia e Urologia ed al riconoscimento al personale dell'indennità di rischio radiologico

Il fondo è decurtato:

- a) somma destinata all'incremento del fondo per il finanziamento del sistema della progressione economica orizzontale e quello dell'area delle posizioni organizzative
- b) valore dell'ex indennità di rischio radiologico spettante ai soli tecnici di radiologia medica (Nr.36 - dotazione organica - tecnici per lire 2.400.000)
- c) quota pari al valore di numero 65 ore di lavoro straordinario per ciascun dipendente incaricato della posizione organizzativa.

Dalle su esposte considerazioni deriva la costruzione del fondo e la consistenza annua complessiva riportata all'**allegato 2)**.

La quantificazione delle eventuali disponibilità economiche accertabili a consuntivo, integrative dei fondi tema della presente relazione, e conseguenti al realizzarsi delle condizioni previste dal CCNL sarà oggetto di apposito formale provvedimento del Servizio Personale dell'Azienda Ulss n.20.

**Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art.38, comma 3, CCNL 7/4/1999)**

Dal 1° gennaio 1998, sono stati unificati i fondi disciplinati dall'art.46, comma 1, punti 1 e 2 del CCNL del 1 settembre 1995, per la corresponsione rispettivamente dei premi per la qualità della prestazione individuale e per i compensi della produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi.

Dalla stessa data remunerazione delle attività previste da tale istituto si provvede con le risorse del "**Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali**"

A decorrere dal 1° gennaio 2000 il fondo è confermato nel suo ammontare in quello consolidato al 31 dicembre 1999.

Il fondo è decurtato:

- a) somma destinata all'incremento del fondo per il finanziamento del sistema della progressione economica orizzontale e quello dell'area delle posizioni organizzative pari al 15%

Il fondo può essere incrementato:

- a) quote relative al personale del Servizio di Urgenza ed Emergenza Medica la cui attività è confluita dall'Azienda Ospedaliera di Verona
- b) quote relative al personale del Servizio di Diabetologia Pediatrica la cui attività è confluita dall'Azienda Ospedaliera di Verona
- c) quote relative al personale del Distretto di San Giovanni Lupatoto la cui attività è confluita dall'Azienda Ulss n.21 di Legnago - Vr
- d) somme destinate a sostenere i maggiori oneri derivanti da assunzioni in corso d'anno di personale non ricompreso fra quello preso a base di calcolo per gli anni precedenti e consolidate al 31/12/1999
- e) 1,2% del monte salari calcolato con riferimento al 1999
- f) 0,4% del monte salari calcolato con riferimento al 1999
- g) economie di gestione attuate in conformità a quanto previsto dall'art.43 della legge 449/97, verificate a consuntivo. La legge 449/97 permette di destinare il 50% dei risparmi di gestione ai fondi per la produttività del personale (art.38, comma 4, lettera a).
- h) economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. La legge permette di destinare il 20% dei risparmi ai fondi per la produttività del personale
- i) altre disposizioni di legge e/o aziendali che destinano una parte di proventi delle aziende ed enti ad incentivi del personale (Patenti, Merloni)
- j) eventuali resti della gestione del fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno
- k) eventuali resti della gestione del fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (art.39, comma 7)
- l) quota fino ad un massimo del 1% del monte salari anno 1997 alla presenza di avanzo di amministrazione e pareggio di bilancio (finanziamento a carico dell'Azienda)

Dalle su esposte considerazioni deriva la costruzione del fondo e la consistenza annua complessiva riportata all'**allegato 3**).

La quantificazione delle eventuali disponibilità economiche accertabili a consuntivo, integrative dei fondi tema della presente relazione, e conseguenti al realizzarsi delle condizioni previste dal CCNL sarà oggetto di apposito formale provvedimento del Servizio Personale dell'Azienda Ulss n.20.

**Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (art.39 del CCNL 7/4/1999)**

Il fondo previsto dall'art.39 del CCNL 7/4/1999 è finalizzato al finanziamento:

- delle fasce retributive;
- delle posizioni organizzative;
- delle attività di coordinamento;
- della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale;
- dell'indennità professionale specifica

nel valore attribuito a tutto il personale in servizio presso l'Azienda Ulss intendendo per tale tutto il personale con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato su posto vacante.

A decorrere dal 1° gennaio 2000 il fondo è confermato nel suo ammontare in quello consolidato al 31 dicembre 1999.

Il fondo è incrementato:

- a) quote relative al personale del Servizio di Urgenza ed Emergenza Medica la cui attività è confluita dall'Azienda Ospedaliera di Verona
- b) quote relative al personale del Servizio di Diabetologia Pediatrica la cui attività è confluita dall'Azienda Ospedaliera di Verona
- c) quote relative al personale del Distretto di San Giovanni Lupatoto la cui attività è confluita dall'Azienda Ulss n.21 di Legnago - Vr
- d) somme destinate a sostenere i maggiori oneri derivanti da assunzioni in corso d'anno di personale non ricompreso fra quello preso a base di calcolo per gli anni precedenti e consolidate al 31/12/1999
- e) utilizzo di una quota parte degli eventuali minori oneri derivanti da riduzione stabile della dotazione organica del personale
- f) risorse derivanti dal fondo dell'art.38, comma 1, "fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno" – Trasferimento irreversibile
- g) importo pari allo 0,81% del monte salari anno 1997
- h) quota pari al 15% del fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi
- i) importo dell'indennità infermieristica maturata in corso d'anno, dal personale interessato al raggiungimento delle anzianità previste dall'art.49 del DPR 384/90e successivamente rapportata ad anno
- j) importo relativo al livello economico 8° BIS che sarebbe stato maturato dal personale destinatario dell'art.49 del CCNL 1/9/1995
- k) 1,2% del monte salari calcolato con riferimento al 1999. Assegnato in alternativa al fondo previsto dall'art.38, comma 4, relativo alla produttività.
- l) 0,4% del monte salari calcolato con riferimento al 1999. Assegnato in alternativa al fondo previsto dall'art.38, comma 4, relativo alla produttività.
- m)risparmi della RIA per il personale cessato dal 1/1/2000. Utilizzata, in alternativa, per la progressione verticale del personale del ruolo tecnico e amministrativo. L'importo è quanto maturato nell'anno e successivamente rapportato ad anno
- n) lire 5.000 mensili pro capite per mesi 6 (sei) per i dipendenti in servizio alla data del 1/7/2000 (Nr.1853 dipendenti per lire 5.000 per 6).Lire 13.000 mensili pro capite per mesi 12 (dodici) per i dipendenti in servizio alla data del 1/1/2001 (Nr.1881 dipendenti per lire 13.000 per 12). L'importo può essere inferiore a quello considerato nel caso in cui quota parte sia utilizzata per la progressione verticale del personale del ruolo tecnico ed amministrativo.
- o) valore dell'ex indennità di rischio radiologico spettante ai soli tecnici di radiologia medica, ribattezzata indennità professionale specifica (Nr. 36 - dotazione organica - tecnici per lire 2.400.000)
- p) da 1/9/2001 importo pario a lire 3.250.000 annue (lire 3.000.000 annue + rateo di tredicesima mensilità pari a lire 250.000) per singolo dipendente destinatario dell'indennità di funzioni di coordinamento - parte fissa - di cui all'art.10 del CCNL - II° biennio - Nr.50 dipendente considerati coordinatori al 31/8/2001
- q) somme corrispondenti alla misura della rivalutazione delle fasce attribuite dalle tabelle C, D ed E.
- r) quota pari al valore di numero 65 ore di lavoro straordinario per ciascun dipendente incaricato della posizione organizzativa.

Il fondo è decurtato:

- a) Somme derivanti dall'applicazione dell'art.12, comma 2, e cioè la quota parte delle risorse riferite ai risparmi della RIA, la quota parte del 1,6% (1,2% + 0,4%) del monte salari anno 1999 nonché quota parte degli incrementi di cui all'art.3, comma 3, lettera b, finalizzate tutte a finanziare la progressione verticale dei ruoli tecnico e amministrativo

Dalle su esposte considerazioni deriva la costruzione del fondo e la consistenza annua complessiva riportata all'**allegato 4**).

La quantificazione delle eventuali disponibilità economiche accertabili a consuntivo, integrative dei fondi tema della presente relazione, e conseguenti al realizzarsi delle condizioni previste dal CCNL sarà oggetto di apposito formale provvedimento del Servizio Personale dell'Azienda Ulss n.20.

## ARTICOLO N. 6

### *Criteria per la ripartizione delle risorse destinate al finanziamento del sistema della progressione economica orizzontale e dell'area delle posizioni organizzative*

Le parti prendono atto della consistenza del “fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'indennità di qualificazione professionale, dell'indennità professionale specifica e dell'indennità di coordinamento”, e del “fondo per la produttività collettiva, per il miglioramento dei servizi e per la qualità della prestazione individuale” come risulta dalla relazione tecnica riportata all'art.5 del presente contratto integrativo Aziendale, costruiti in applicazione delle disposizioni contrattuali di cui agli artt.38, commi 1 e 4, e 39 del CCNL 7/4/1999 e del CCNL 20/9/2001.

I fondi sono confermati nei limiti dei prospetti con l'intesa che gli stessi saranno aggiornati negli elementi valutabili per l'anno 2002 a consuntivo quali:

- Economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale
- Quote derivanti da altre disposizioni di legge e/o aziendali che destinano una parte di proventi delle aziende ed enti ad incentivi del personale (Patenti, Merloni)
- Quota pari al valore di numero 65 ore di lavoro straordinario per ciascun dipendente incaricato della posizione organizzativa.
- Risparmi della RIA per il personale cessato dal 1/1/2000. Utilizzata, in alternativa, per la progressione verticale del personale del ruolo tecnico e amministrativo. L'importo è quanto maturato nell'anno e successivamente rapportato ad anno
- Importo dell'indennità infermieristica maturata in corso d'anno, dal personale interessato al raggiungimento delle anzianità previste dall'art.49 del DPR 384/90
- Importo relativo al livello economico 8° BIS che sarebbe stato maturato dal personale destinatario dell'art.49 del CCNL 1/9/1995
- Risorse messe a disposizione dalla regione pari al 1,2% del monte salari nonché ulteriori risorse pari allo 0,4% dello stesso monte salari.

#### **Destinazione delle risorse disponibili**

Le risorse aggiuntive regionali determinate ai sensi dell'articolo 4 del C.C.N.L. 20/09/2001 comparto sanità, biennio economico 2000-2001, pari ad Euro 601.198,90 (lire 1.164.083.388.=), dall'1/1/2001 sono trasferite dal fondo dell'articolo 38, comma 4, del C.C.N.L 7/4/1999 al fondo previsto dall'art.39 del C.C.N.L 7/4/1999, nella misura di Euro 449.317,50 (lire 870.000.000.=) .

Il fondo dell'articolo 38, comma 4, del C.C.N.L 7/4/1999 dalla stessa data è diminuito dello stesso importo.

#### **Utilizzazione delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art.39 del CCNL 7/4/1999**

Viste le complessive risorse messe a disposizione dal C.C.N.L 20/09/2001, di cui agli allegati prospetti, comprensive di quanto reso disponibile a titolo di risorse aggiuntive regionali, le parti, fatta salva la dovuta e necessaria verifica della compatibilità finanziaria della manovra, concordano sul seguente utilizzo delle stesse:

Il fondo dell'articolo 39 così incrementato dal 1/1/2001 permetterà:

#### Per la progressione economica orizzontale

- dal 1° gennaio 2001, un passaggio di fascia a tutto il personale del ruolo sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo che non ha beneficiato sia dell'inquadramento in categoria D a norma dell'art.8 del CCNL del comparto sanità – II biennio economico 2000-2001, sia, sempre dalla stessa data, dell'inquadramento in categoria superiore a seguito di selezione interna, nel corso del 2001;

- dal 1° gennaio 2002, un passaggio di fascia a tutto il rimanente personale ivi compreso quello del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo, che ha beneficiato dell'inquadramento in categoria superiore a seguito di selezione interna, nel corso del 2001;
- l'Amministrazione si impegna, previa verifica a consuntivo dell'esito economico delle operazioni di cui ai punti 1) e 2), ad utilizzare le risorse necessarie per un "passaggio di fascia", con decorrenza 1.1.2002, a tutto il personale del ruolo sanitario di cat. "Bs". La presente pattuizione sarà applicata solo nel caso in cui il C.C.N.L. del quadriennio 2002/2005 non disponga in favore dello stesso personale un passaggio a categoria superiore o, un beneficio economico "specifico" non inferiore al valore di una fascia.

Esclusivamente ai fini dell'attribuzione dei presenti benefici si prescinde dall'esito della valutazione annuale che rimane valida per la retribuzione della produttività collettiva.

Per le posizioni organizzative

Euro 154.937,07 (Lire 300.000.000) al finanziamento del nuovo sistema delle "posizioni organizzative" previsto dall'art.20 del CCNL 7/4/1999. L'incremento di Euro 25.822,84 (lire 50.000.000.=) rispetto a quanto precedentemente previsto dal Contratto Collettivo Integrativo siglato in data 14/2/2001, sarà riservato esclusivamente alle posizioni organizzative del personale dei ruoli tecnico ed amministrativo).

Per l'indennità di coordinamento

Euro 139.443,36 (Lire 270.000.000.=) al finanziamento dell'indennità di coordinamento, parte fissa e parte variabile, prevista dall'art.10 del CCNL 20/9/2001.

Per i passaggi di livello economico o di categoria

Il 35% pari ad Euro 71.271,05 (Lire 138.000.000) delle risorse messe a disposizione dall'art.3, comma 3, lettere a) e b) del CCNL 20/9/2001 da destinare al finanziamento dei passaggi di livello economico o di categoria per il personale dei ruoli tecnico ed amministrativo. Il numero e la qualità dei posti da trasformare sarà oggetto di concertazione con le Organizzazioni Sindacali e alla RSU.

*Qualora durante le fasi attuative del presente accordo insorgessero problemi di compatibilità economica le parti si promettono di convocarsi per individuare le eventuali manovre correttive che si rendessero necessarie.*

ARTICOLO N.7  
*Le relazioni sindacali*

Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Azienda e delle rappresentanza sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui al D.Lgs. 165/2001 e consentire la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti all'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione.

**La contrattazione integrativa**

L'art.4 del CCNL 1998-2001 sottoscritto in data 7 aprile 1999 stabilisce quali materie costituiscono oggetto di contrattazione integrativa aziendale.

**L'Informazione**

L'Azienda, allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra la parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art.9, comma 2, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

Nel caso di materie per le quali il CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. La relativa documentazione deve essere recapitata di norma 10 giorni prima della riunione.

Ai fini di una più compiuta informazione le parti, per richiesta, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso alla presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto previsto dall'art.11, comma 5, del CCNL del 2 giugno 1998, sulla definizione dei comparti di contrattazione.

**La concertazione**

I soggetti di cui all'art.9, comma 2, ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle seguenti materie:

- articolazione dell'orario di servizio;
- verifica periodica della produttività delle strutture operative;
- definizione dei criteri per la determinazione della distribuzione dei carichi di lavoro;
- andamento dei processi occupazionali.

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

- svolgimento delle selezioni interne;
- valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni, art.20;
- conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e loro valutazione periodica, art.21;
- dei sistemi di valutazione permanente di cui all'art.35, comma 20.

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

**La consultazione**

La consultazione dei soggetti di cui all'art.9, comma 2, prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:

- a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;

- b) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale di cui all'art.59, comma 80, del D. Lgs. n. 29 del 1993 sino all'entrata in vigore della disciplina inerente ai collegi di conciliazione ed arbitrato;
- c) casi di cui all'art.19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

#### **Livello di confronto**

E' opportuno prevedere un secondo livello di confronto con le rappresentanze sindacali aziendali.

Tale secondo livello dovrà limitarsi esclusivamente alla trattazione degli aspetti applicativi specifici, in applicazione degli accordi aziendali generali; applicazione che dovrà intervenire entro i tempi indicati dagli accordi aziendali. Tuttavia nel caso la controversia non sia risolta nella sede periferica, ovvero coinvolga questioni che abbisognino di una definizione avente carattere generale, deve essere riportata al primo livello di contrattazione.

Referenti, per conto dell'Amministrazione nelle sedi periferiche sono le seguenti figure istituzionali:

##### per l'area di Assistenza Ospedaliera

il dirigente medico ospedaliero o un suo delegato, se si tratta di questione che interessa tutte le sedi ospedaliere, ovvero il vice dirigente sanitario per la sede ospedaliera di competenza.

##### per l'area di Assistenza Territoriale

il titolare della funzione di coordinamento delle attività sanitarie di base o un suo delegato, se si tratta di questione comune a tutti i distretti, ovvero i singoli responsabili di distretto per i singoli distretti.

##### per le attività Dipartimentali

il responsabile del dipartimento o un suo delegato.

##### per l'Area dei Servizi Sociali

il direttore dei servizi sociali o un suo delegato, se si tratta di questione che interessa tutti i servizi sociali, ovvero i singoli responsabili.

##### per l'Area dei Servizi Generali ed Amministrativi Centrali

il direttore amministrativo, se si tratta di questione comune ai servizi da questi dipendenti, ovvero i singoli responsabili.

Copia delle intese intervenute nelle sedi periferiche deve essere tempestivamente trasmessa all'ufficio relazioni sindacali (Direzione Amministrativa).



## ARTICOLO N. 8

### *Il lavoro straordinario/supplementare del personale del comparto*

Obiettivo del presente regolamento è il contenimento del lavoro straordinario/supplementare connesso all'organizzazione del lavoro ed in particolare all'articolazione degli orari di servizio ed alla flessibilità degli stessi nonché all'utilizzo della pronta disponibilità nei limiti e con i criteri definiti dagli accordi a livello aziendale in applicazione della normativa contrattatale nazionale di categoria.

La determinazione della somma a disposizione delle ore di lavoro straordinario/supplementare per unità operativa deve essere effettuata tenendo conto del richiamo in servizio per pronta disponibilità ed è determinato dalla direzione operativa, tenuto conto delle esigenze rappresentate dai Responsabili di area/struttura e tenuto conto in particolare di situazione di criticità non programmabile derivante da situazioni di urgenza/emergenza.

La gestione delle prestazioni di lavoro straordinario/supplementare è di competenza dei singoli dirigenti/responsabili di area/struttura che dovranno autorizzarle unicamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e tenendo presente che tale istituto non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro dei dipendenti assegnatigli, ferma la preventiva autorizzazione come previsto dalle disposizioni di legge e regolamentari in vigore.

I singoli dirigenti/responsabili di area/struttura sono responsabili della gestione del budget per il personale loro assegnato.

Per prestazioni di lavoro straordinario/supplementare s'intendono tutte le prestazioni rese dal personale al di fuori dell'ordinario orario settimanale di lavoro ovvero dello specifico orario di servizio plurisettimanale programmato dal dirigente/responsabile di area/settore ai suoi dipendenti.

Ogni dirigente/responsabile di area/struttura non può chiedere né autorizzare l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinarie eccedenti il monte ore complessivo autorizzato all'inizio dell'anno dalla Direzione generale/dalla direzione operativa, per il personale assegnato al/ai suoi servizi, indipendentemente che, da parte del dipendente, ne sia richiesta la liquidazione ovvero il recupero.

Per particolari ed eccezionali esigenze di servizio, il monte ore a disposizione dell'area/struttura può essere motivatamente aumentato in sede di verifica quadrimestrale dell'andamento delle prestazioni e comunque in ogni altro caso ritenuto necessario, e ciò fermo il limite di spesa annuo determinato. L'autorizzazione all'aumento è riserva della Direzione, Amministrativa, Sanitaria o Sociale per le rispettive competenze, con il percorso contrattuale previsto.

L'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del dirigente del Centro di responsabilità cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento o di recupero della stessa mediante riposi compensativi.

Alle prestazioni di lavoro straordinario è tenuto tutto il personale appartenente all'Unità Operativa secondo gli opportuni criteri di rotazione.

Su richiesta del dipendente e previa autorizzazione del Responsabile del Servizio le prestazioni di lavoro straordinario/supplementare devono essere poste a recupero, compatibilmente con le esigenze di servizio, di regola anche entro tre mesi.

La verifica a carattere quadrimestrale dell'andamento delle prestazioni individuali e per ciascuna area/struttura dovrà tenere conto della necessità di ottenere un risparmio attraverso la concreta attivazione dei previsti accorgimenti organizzativi derivanti dalla mobilità, dalla turnazione, dalla migliore definizione dell'organizzazione del lavoro e degli orari nonché dalla necessità di eventuali superamenti dei limiti individuali stabiliti all'interno del servizio di appartenenza con l'attribuzione di ore non fruite da altro personale dello stesso servizio oppure di superamento dei limiti stabiliti per ciascun servizio con l'attribuzione di ore non fruite da altro servizio.

Il Responsabile dell'area/struttura utilizza il budget assegnatogli tenendo presente il limite massimo

individuale stabilito di 180 ore annuali, il limite anzidetto può essere superato per non più del 5% del personale in servizio e, in ogni caso, fino ad un massimo di n. 250 ore annuali; le eventuali difformi posizioni devono essere portate a conoscenza del Direttore Amministrativo, Sanitario o Sociale per le opportune valutazioni delle situazioni di servizio, che saranno oggetto di esame con la parte sindacale.

Le prestazioni di lavoro straordinario/supplementare conseguenti a intervenute situazioni non prevedibili eccedenti i limiti massimi individuali sopra richiamati devono essere in ogni caso compensate con riposi sostitutivi da fruire nei termini sopra riportati.

Le ore di lavoro, supplementare o straordinario, fatte svolgere in eccedenza rispetto a quelle previste dall'art.6 del "Regolamento sul part time del personale del comparto del SSN" non possono superare il limite delle 5 (cinque) ore annue, devono essere prioritariamente recuperate e ove non possibile retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata del 50%.

Nella effettuazione delle prestazioni di lavoro straordinario/supplementare devono essere tenute presenti talune modalità operative ai fini di un'omogenea applicazione nell'ambito dei servizi e precisamente:

- > devono essere preventivamente autorizzate dal Dirigente Responsabile dell'unità operativa di appartenenza;
- > devono risultare dal prospetto riepilogativo elaborato giornalmente dal sistema informatizzato di registrazione delle presenze e delle assenze del personale o da altro sistema autorizzato dall'Amministrazione, contrariamente non saranno tenute in alcuna considerazione.
- > Le parti concordano di rinviare a successiva concertazione la materia di cui all'art.40 del CCNL 20/9/2001, integrativo del CCNL 7/4/1999, denominata "Banca delle ore".

Si prende atto che il lavoro straordinario/supplementare è considerato:

- normale, se effettuato tra le ore 6 e le 22;
- notturno, se effettuato tra le ore 22 e le 6;
- festivo, se effettuato nei giorni festivi tra le ore 6 e le 22;
- notturno e festivo, se effettuato nei giorni festivi sino alle ore 6 e dopo le 22.

La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario/supplementare è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario (art.39 del CCNL 20/9/2001, integrativo del CCNL 7/4/1999) come segue:

- del 15% per lavoro straordinario/supplementare diurno;
- del 30% per lavoro straordinario/supplementare festivo o notturno;
- del 50% per lavoro straordinario/supplementare festivo e notturno;

Le maggiorazioni per lavoro straordinario/supplementare, notturno o festivo, non possono essere cumulate con le indennità per servizio di turno prestato durante le ore notturne o nei giorni festivi.

Le parti prendono atto che la formulazione della proposta di budget annuo di lavoro straordinario per area/struttura è riserva delle Direzioni di Area, sentite le Direzioni di Struttura, previa informazione preventiva alle OO.SS ed alla RSU.

ARTICOLO N. 9  
Attività di coordinamento

Requisiti per il conferimento dell'indennità di coordinamento

L'articolo 10 del CCNL 20/9/2001 del comparto sanità – II° biennio economico – al fine di ottimizzare l'organizzazione del lavoro e di valorizzare l'autonomia e la responsabilità delle professioni sanitarie, riconosce, a decorrere dal 1° settembre 2001, l'indennità di coordinamento ai collaboratori professionali sanitari, ai collaboratori professionali – assistenti sociali – e ai dipendenti appartenenti al livello economico Ds degli stessi profili e ruoli, che effettivamente svolgono reale attività di coordinamento.

Le parti prendono atto che l'attività di coordinamento reale va riconosciuta al personale che svolga funzioni di coordinamento, programmazione, gestione, valutazione. In particolare il coordinatore programma, coordina e controlla il migliore utilizzo delle risorse umane nell'ambito dell'organizzazione delle Unità Operative, Servizi, Distretti, Dipartimenti, in relazione agli obiettivi assegnati. Formula e/o collabora a progetti relativi alla verifica della qualità e all'ottimizzazione dei servizi. Coordina le attività di formazione permanente e di base, l'attività didattica, tecnico pratica e di tirocinio. Ha responsabilità delle funzioni e delle attività che gli sono attribuite e dei risultati conseguiti.

L'Azienda sulla base del citato art.10 del CCNL, del proprio ordinamento e delle leggi regionali d'organizzazione e in relazione alle esigenze di servizio, procede a:

1. riconoscere, a decorrere dal 1° settembre 2001, l'indennità di coordinamento (parte fissa) ai collaboratori professionali sanitari – caposala – già appartenenti alla categoria D con reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001;
2. individuare e riconoscere, a decorrere dal 1° settembre 2001, l'incarico di coordinamento (parte fissa) anche ai collaboratori professionali sanitari degli altri profili del ruolo sanitario nonché ai collaboratori professionali – assistenti sociali – già appartenenti alla categoria D o Ds, ai quali a tale data l'Ulss abbia conferito l'incarico di coordinamento con formale provvedimento;
3. individuare e conferire, a decorrere dal 1° settembre 2001, l'incarico di coordinamento (parte variabile) anche ai collaboratori professionali sanitari degli altri profili del ruolo sanitario nonché ai collaboratori professionali – assistenti sociali – già appartenenti alla categoria D o Ds, sulla scorta dei seguenti criteri:

Criteri		Punti	Punti	Punti	Punti	Ponderazione dei pesi
Nr.	Descrizione	0	1	2	3	%
1	Numero operatori coordinati.	0-10	11-20	21-30	Oltre 30	20
2	Numero tipologie qualifiche coordinate.	2	3	4	Oltre 4	20
3	Numero servizi afferenti all'U.O ( es: reparto degenze, Day surgery, ambulatori = 3 ) ovvero U.O. afferenti al distretto/dipartimento.	1	2	3	Oltre 3	15
4	Numero sedi territoriali afferenti U.O./Distretto/dipartimento (es: Dialisi sede San Bonifacio = 1).	1	2	3	Oltre 3	20
5	Numero strutture esterne/enti (Ospedali, distretti, Dipartimento Prevenzione, altri enti esterni), con cui il coordinatore deve rapportarsi.	1	2	3	Oltre 3	5
6	Numero responsabili con cui il coordinatore deve rapportarsi.	1	2	3	Oltre 3	5

7	Numero tipologia rischi normati presenti nell'U.O/distretto/dipartimento	1	2	3	Oltre 3	5
8	Numero e tipologia dei progetti di formazione coordinati: universitaria, OSS ed altro	0 progetti	1 progetto: -O.s.s. -altro	1 progetto: -DU/Laurea -master	2 progetti: -Oss -DU/Laurea -master -altro	10
T o t a l e						

Le attività di coordinamento in relazione ai punteggi attribuiti sono suddivise in quattro tipologie e precisamente:

Complessità	Ponderazione	Importo annuo
Bassa	0-39%	1.549,37
Media	40-59%	2.065,83
Medio-Alta	60-79%	2.582,28
Alta	80-100%	3.098,74

In relazione con la complessità dei compiti di coordinamento, il valore economico dell'indennità – parte fissa – di Euro 1.549,37, cui è aggiunta la tredicesima mensilità, può essere quindi incrementato fino ad un massimo di ulteriori Euro 1.549,37 – parte variabile -, finanziabili con le risorse disponibili nel fondo dell'art.39 del CCNL 7/4/1999.

L'individuazione ed il conferimento dell'indennità per le figure diverse dai collaboratori professionali sanitari – caposala – già appartenenti alla categoria D o Ds con reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001 o da data successiva è operata, con atto formale, dal Direttore Sanitario sentiti i Direttori di Area/Struttura.

#### Individuazione e ambiti economici

L'Azienda, nel far presente la fase di mutamenti strutturali in corso, si riserva di comunicare la mappatura ed il valore economico delle attività di coordinamento che ritiene di individuare e/o conferire con i criteri stabiliti ai punti precedenti.

La parte di risorse non spese per l'attività di coordinamento di cui ai punti precedenti del presente articolo confluiranno nel fondo per la produttività come previsto dall'art.39, comma 7, del CCNL.

Gli incarichi conferiti, da data successiva al 31 agosto 2001, hanno durata triennale e sono rinnovabili. Possono essere oggetto di mutamento, anche prima della scadenza, in caso di modifiche organizzative.

In caso di valutazione negativa l'incarico è revocato.

L'indennità connessa all'incarico di coordinamento è corrisposto in 13 rate mensili, sia quella che afferisce alla parte fissa sia quella che afferisce alla parte variabile.

#### Conferimento dell'incarico

L'incarico è conferito, a decorrere da data successiva al 31 agosto 2001, con atto scritto dal Direttore Generale in via temporanea per tre anni, rinnovabile previa valutazione e verifica dei risultati, con le modalità del seguente regolamento.

#### *Regolamento disciplinante la posizione di coordinatore (art.5, comma 2, ccnl integrativo 20 settembre 2001)*

##### Art.1

#### *Posizione di coordinatore*

Il presente regolamento disciplina le procedure relative alle modalità d'attribuzione della posizione di coordinatore, ai sensi dell'art.5 del CCNL Integrativo 20.9.2001.

Acquisiscono la posizione di coordinatore i dipendenti dei profili sanitari della categoria D o Ds con le modalità del presente Regolamento e nel limite numerico stabilito dalle dotazioni organiche per ciascuna Unità Operativa/Servizio.

Alla posizione di coordinatore sarà attribuita la relativa indennità di funzione di coordinamento in parte fissa come stabilita dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro ed in parte variabile se fissata dagli Accordi Integrativi Aziendali.

L'indennità di coordinatore è revocabile in entrambe le componenti con il venir meno della funzione o a seguito di valutazione negativa.

#### Art.2

##### *Avvisi interni*

Alla presenza di disponibilità della posizione di coordinatore l'Azienda pubblica apposito Avviso Interno per titoli e colloquio, al quale possono partecipare tutti i dipendenti della categoria D o Ds del profilo sanitario interessato, in possesso di un'esperienza professionale complessiva in categoria C o D di cinque anni. Tale esperienza è ridotta di un anno per il personale in possesso del certificato di abilitazione a funzioni direttive.

Saranno espletati Avvisi Interni con riferimento a ciascuna disponibilità di coordinatore man mano esistente.

Il termine di presentazione delle domande non può essere inferiore a 20 giorni dalla data di pubblicazione del bando all'albo dell'Azienda.

Il bando di selezione dovrà indicare i requisiti specifici - culturali e professionali - per la partecipazione all'Avviso Interno.

#### Art.3

##### *Domanda d'ammissione*

Le domande di partecipazione all'Avviso Interno, redatte in carta semplice secondo apposito schema predisposto dall'Amministrazione, devono contenere le seguenti dichiarazioni, fatte sotto la personale responsabilità del dipendente ai sensi delle vigenti norme legislative in materia:

- > cognome e nome;
- > la data, il luogo di nascita e la residenza;
- > i titoli di studio posseduti, con l'indicazione della data, sede e denominazione completa dell'istituto o degli istituti in cui i titoli stessi sono stati conseguiti;
- > i servizi prestati presso pubbliche amministrazioni con l'indicazione delle qualifiche/ posizioni funzionali/profili professionali rivestiti.

Alla domanda di partecipazione alla selezione dovrà essere allegata la seguente documentazione (in fotocopia ovvero auto certificata):

- > titoli di studio;
- > diplomi di specializzazione, di perfezionamento e di abilitazione;
- > pubblicazioni e titoli vari, tra i quali, relazioni finali di ricerche o studi affidati dall'Azienda;
- > attestati di aggiornamento, formazione e qualificazione professionale.

In caso di dichiarazioni false il dipendente sarà escluso dall'Avviso Interno, oltre a subire gli effetti penali ed amministrativi previsti dalla legislazione in vigore.

#### Art.4

##### *Commissione di valutazione*

La Commissione di valutazione di ciascun Avviso Interno è nominata dal Direttore Generale dell'Azienda ed è così composta:

a) Presidente:

Dirigente Medico del Presidio Ospedaliero ovvero Direttore del Dipartimento di Prevenzione ovvero Direttore del Dipartimento Territoriale ovvero Direttore di Distretto, in relazione alla disponibilità della posizione di Coordinatore

b) Dirigente: Responsabile della Unità Operativa cui si riferisce la posizione di coordinatore.

c) Dirigente del Servizio Infermieristico o suo delegato di categoria Ds

d) Segretario: un dipendente amministrativo a tempo indeterminato dell'Azienda appartenente alla categoria C o D.

L'attività della commissione sarà considerata come orario di servizio ad ogni conseguente effetto.

#### Art.5

##### *Valutazione dei titoli e colloquio*

La Commissione di valutazione procederà alla valutazione dei titoli come segue:

Titoli di carriera (massimo punti 13):

**punti 0,800** per anno - servizio presso Azienda Ulss o presso altre pubbliche amministrazioni in categoria C, D o Ds in relazione alla tipologia nei seguenti settori d'attività:

- personale infermieristico
- personale tecnico sanitario
- personale della riabilitazione
- personale di vigilanza ed ispezione
- personale dell'assistenza sociale

**punti 0,400** per anno di servizio presso Azienda Ulss o altre pubbliche amministrazioni nella categoria/livello economico/profilo professionale immediatamente inferiore a quello/i cui si riferisce la posizione di coordinatore.

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

Titoli accademici e di studio (massimo punti 2):

Il punteggio da attribuire ai titoli di studio sarà stabilito di volta in volta dalla Commissione di valutazione in relazione alla attinenza dei titoli accademici e di studio con la posizione di Coordinatore da attribuire.

Pubblicazioni e titoli scientifici (massimo punti 2):

Il punteggio è attribuito dalla Commissione di valutazione in relazione alla attinenza dei titoli con la posizione da attribuire, alla originalità della produzione scientifica, all'importanza della rivista, alla continuità ed al contenuto dei singoli lavori, all'eventuale collaborazione fra più autori.

Il punteggio attribuito dalla Commissione è globale e deve essere adeguatamente motivato e riportato nel verbale.

Curriculum formativo e professionale (massimo punti 8)

Nel curriculum formativo e professionale saranno valutate le attività professionali e di studio, non valutate in altre categorie, idonee ad evidenziare il livello di qualificazione professionale raggiunto, con particolare riguardo a specifiche attività di formazione finalizzate alla acquisizione di capacità gestionali ed organizzative.

Nel curriculum saranno altresì inserite le valutazioni annuali finalizzate alla acquisizione della progressione economica orizzontale.

Il punteggio attribuito dalla Commissione è globale e deve essere adeguatamente motivato e riportato nel verbale.

Colloquio (massimo punti 25)

Il colloquio dovrà riguardare materie attinenti alla posizione di coordinatore indicata nel bando ed in materia di pianificazione, gestione, organizzazione, direzione, sviluppo risorse umane e del servizio, valutazione e controllo.

La Commissione formula la graduatoria di merito dei candidati con il punteggio derivante dall'esito del colloquio e dalla valutazione dei titoli.

#### Art.6

##### *Posizione di coordinatore a tempo determinato*

In caso di temporanea assenza del titolare della posizione di coordinatore per assenze previste dalla vigente normativa (maternità, aspettativa senza assegni, ecc.), qualora l'Azienda lo ritenga necessario, si procederà all'attribuzione della posizione di coordinatore a tempo determinato con le

modalità previste nel presente Regolamento per la durata dell'assenza del titolare e comunque con verifica e valutazione triennale in caso d'assenza superiore a tale periodo.

#### Valutazione, rinnovo e revoca della posizione di coordinatore

La valutazione dell'attività del titolare di coordinamento, conferito da data successiva al 31 agosto 2001, è periodica e complessiva.

La prima, con cadenza annuale, è finalizzata alla verifica periodica dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi fissati dalla contrattazione budgetaria ed è effettuata, dal Dirigente Responsabile della Struttura/Centro di Responsabilità, sulla base dei criteri stabiliti con la scheda collegata alla retribuzione incentivante del personale dell'area del comparto.

La verifica complessiva riguarda la professionalità espressa durante l'intera durata triennale d'espletamento dell'incarico, tiene conto dell'esito delle verifiche periodiche sopra definite, è essenzialmente preordinata al rinnovo o meno dell'incarico.

La verifica e valutazione triennale è effettuata dal Responsabile dell'Unità Operativa cui afferisce la posizione di coordinatore e dal Direttore del Dipartimento nonché dal Responsabile del Servizio Infermieristico per il personale ad esso afferente ovvero dal Direttore Sanitario o dal Direttore dei Servizi Sociali.

La verifica e la valutazione attiene alla specifica attività di coordinamento, con particolare riferimento ai criteri sotto rappresentati ed ai pesi riportati nella scheda **Allegato 5)**:

- professionalità dimostrata nell'esercizio delle funzioni svolte (conoscenze professionali specifiche, grado di competenza e orientamento allo studio)
- capacità di programmazione, organizzazione e definizione delle priorità (orientamento e focalizzazione sui risultati da conseguire)
- capacità di collaborazione interdisciplinare e rapporti con i colleghi (flessibilità nei rapporti all'interno e all'esterno del Servizio, mediazione dei conflitti e accettazione delle critiche)
- capacità ed abilità d'introduzione di nuove metodiche e soluzioni (risoluzione delle problematiche, introduzione di nuove sperimentazioni)
- capacità di decisione, controllo e autonomia gestionale (leadership, presenza, autocontrollo, stabilità emotiva e tolleranza allo stress).

In caso di valutazione negativa devono essere acquisite in contraddittorio le considerazioni del dipendente anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia.

La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità di funzione di coordinamento sia di parte fissa sia di parte variabile, ove esistente, ed il rientro del dipendente nelle funzioni proprie del profilo e categoria d'appartenenza.

#### Norme finali

Tenuto conto della natura della parte fissa dell'indennità di coordinamento, la stessa, nella misura d'annue Euro 1,549,37, cui va aggiunto il rateo della 13<sup>a</sup> mensilità, in ogni caso è garantita in via permanente al dipendente titolare dell'attività al 31 agosto 2001 a norma dell'art.10, commi 2 e 3, del CCNL 20/9/2001 e gli effetti dell'eventuale valutazione negativa, a norma dell'art.10, comma 5, del CCNL operano solo sulla parte variabile dell'indennità di coordinamento.

Per le stesse ragioni, la parte fissa dell'indennità di coordinamento, nel valore indicato al comma 2, dell'art.10, è garantita ai dipendenti caposala ai quali, in sede di prima assegnazione, per giustificati motivi, non è conferito alcun incarico di coordinamento.

ARTICOLO N.10  
*Regolamento sul part time*

ART.1

*Finalità*

L'Azienda U.L.S.S. 20, alla luce delle nuove disposizioni legislative e contrattuali, con il presente regolamento supera il precedente riguardante il rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale dell'area del comparto.

Gli obiettivi che quest'Azienda si propone di raggiungere, nel rispetto delle esigenze di servizio nonché delle caratteristiche organizzativo-gestionali delle singole strutture, sono i seguenti:

- a) migliorare l'efficienza della propria organizzazione grazie alla maggiore flessibilità del lavoro;
- b) garantire i diritti dei lavoratori, favorendo la permanenza nell'ambito lavorativo dei dipendenti con particolari situazioni personali o familiari (ad esempio coloro che hanno figli in età prescolare o familiari portatori di handicaps o invalidi);
- c) favorire l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani, agevolando i lavoratori-studenti e coloro che si dedicano ad attività di volontariato;

Pertanto, le disposizioni del presente regolamento sono finalizzate a contemperare il diritto del dipendente al rapporto di lavoro a tempo parziale con il dovere dell'Azienda di mantenere l'efficacia dell'azione sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa garantendo, nello stesso tempo, la puntuale erogazione dei servizi.

ART.2

*Riferimenti normativi*

Il rapporto di lavoro a tempo parziale (comunemente detto "part time") è disciplinato dalla seguente normativa:

- D.LGS n. 165 del 30.03.2001;
- Art.1, commi 56-65, della Legge n. 662 del 23.12.1996;
- Decreto Legge 28/3/97, n.79, convertito, con modificazioni, nella Legge 28/5/97, n.140;
- Circolare n.3/97 del 19.02.1997, della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Circolare n. 6/97 del 18.07.1997, della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Decreto del Ministro per la Funzione Pubblica n. 331 del 29.07.1997;
- Circolare n. 8/97 del 21.10.1997, della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Artt.23, 24, 25 del C.C.N.L. 07.04.1999 per il personale del Comparto S.S.N.;
- D.LGS n. 61 del 25.02.2000;
- D.LGS n. 100 del 26.02.2001;
- CCNL 20/9/2001.

ART.3

*Contingenti di personale da destinare al part time*

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle categorie del sistema di classificazione del personale del Comparto.

La possibilità di ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time è un diritto di tutti i dipendenti, nel rispetto dei contingenti di posizioni organiche riservate al rapporto di lavoro a tempo parziale nonché nel rispetto delle esigenze organizzative dell'Azienda U.L.S.S. 20.

I contingenti di personale da destinare al tempo parziale sono riferiti ai singoli profili professionali e corrispondono al 25% della dotazione organica a tempo pieno; tali contingenti rappresentano il limite massimo d'unità per profilo professionale. Nel caso in cui il calcolo porti al frazionamento di una posizione, il contingente da destinare al part time può essere arrotondato per eccesso onde



arrivare in ogni caso all'unità.

Il Servizio Programmazione e Acquisizione delle Risorse Umane determina, con cadenza annuale e in relazione alla dotazione organica del personale in servizio a tempo indeterminato all'inizio dell'anno, i suddetti contingenti.

Con cadenza annuale è predisposta la "mappatura" dei posti disponibili per i rapporti di lavoro a part time da destinare al personale suddivisi per unità operativa semplice o complessa e per profilo professionale.

In particolare tale "mappatura" è predisposta dal Servizio Infermieristico, per quanto riguarda il personale sanitario e di supporto all'assistenza sanitaria, dalla Direzione dei Servizi Sociali, per quanto riguarda il personale operante presso detti servizi, dal Servizio Programmazione e Acquisizione delle Risorse Umane, di concerto con i responsabili di Struttura, per quanto riguarda il restante personale.

#### ART.4

##### *Ulteriore quota di rapporti a tempo parziale*

E' fissata un'ulteriore quota, non superiore al 2%, per l'attivazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale a favore di dipendenti che si trovino in gravi e documentate situazioni familiari, come previste dall'art1, comma 64 della legge 23/12/96, n.662, da concedere con provvedimento motivato. Tali rapporti, in relazione alla motivazione per la quale sono attivati, possono avere carattere permanente o temporaneo.

L'accoglimento è condizionato all'espletamento delle procedure e delle verifiche previste dal presente regolamento.

#### ART.5

##### *Tipologie di rapporti di lavoro a tempo parziale*

Il part time può essere realizzato con le seguenti tipologie:

- **Part time orizzontale:** il dipendente svolge la propria attività con orario giornaliero ridotto in tutti i giorni lavorativi della settimana;
- **Part time verticale:** il dipendente svolge la propria attività a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- **Part time combinato:** il dipendente svolge la propria attività con eventuale combinazione delle due modalità sopra indicate (parte in part time orizzontale e parte in part time verticale).

La prestazione lavorativa part time, percentualmente rapportata alla prestazione a tempo pieno, può essere del:

- a) 50% dell'orario di lavoro a tempo pieno (equivalente a 18 ore settimanali);
- b) 70% dell'orario di lavoro a tempo pieno (equivalente ad ore 25 e minuti 12 ore settimanali);
- c) 83,33% dell'orario di lavoro a tempo pieno (equivalente ad ore 30 e minuti 00 settimanali);

Al fine della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time il dipendente dovrà concordare con l'Amministrazione dell'Azienda:

- la tipologia di lavoro part time (orizzontale, verticale o combinato);
- articolazione dell'orario di lavoro;
- la percentuale di prestazione lavorativa (50%, 70% o 83,33%);
- nel caso del part time verticale, in quali periodi del mese o dell'anno dovrà essere svolta la prestazione lavorativa, tenendo presente che, nel caso di prestazione lavorativa del 50% l'articolazione sarà su tre giorni settimanali, nel caso di prestazione lavorativa del 70% o 83,33% l'articolazione sarà su quattro giorni settimanali;
- nel caso del part time orizzontale, l'articolazione su cinque o sei giorni la settimana;

Per il personale sottoposto a turni, l'orario di lavoro, sia pur ridotto, dovrà conformarsi al calendario dei turni fissati periodicamente dall'Amministrazione, sulla base delle esigenze funzionali della struttura d'appartenenza. Quindi, per il part time orizzontale non si farà riferimento a fasce orarie giornaliere predeterminate ma come per il part time verticale si farà riferimento allo sviluppo del turno mensile.

Ai coordinatori che svolgono funzioni di coordinamento reale potrà essere concesso il tempo parziale ad una percentuale non inferiore al 70%.

In merito al personale non soggetto a turni l'Amministrazione terrà comunque conto, di volta in volta, delle preferenze espresse dal personale part time anche attivando, ove possibile, procedure di mobilità, fermo restando le esigenze organizzative e funzionali del servizio derivanti dalle attività istituzionali che devono essere necessariamente garantite.

L'articolazione oraria potrà, comunque, essere suscettibile di cambiamenti in relazione all'eventuale insorgenza d'emergenze organizzative o legate alla specifica attività di servizio.

Al fine di omogeneizzare i rapporti part time in atto, il dipendente interessato può chiedere la modifica del proprio rapporto di lavoro in una delle percentuali di prestazione lavorativa sopradette.

#### ART.6

##### *Trattamento giuridico ed economico del personale a tempo parziale*

Il lavoratore a tempo parziale non riceve un trattamento meno favorevole rispetto a quello del lavoratore a tempo pieno.

Si applicano, tenendo conto della ridotta durata della prestazione, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, ivi compreso il diritto allo studio previsto dall'art. 20 del D.P.R. n. 384/1990.

Il trattamento economico, anche accessorio, è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione d'anzianità e le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico ove spettanti, corrisposte al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale.

Come stabilito nel contratto collettivo integrativo, il computo della tredicesima mensilità, per il personale che ha cambiato rapporto di lavoro in corso d'anno, è effettuato in proporzione ai mesi lavorati a tempo parziale o a tempo pieno, espressi in dodicesimi.

I dipendenti a part time orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno; i dipendenti a part time verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

In sede di contrattazione collettiva sono stabiliti i criteri per l'attribuzione ai dipendenti a part time dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento d'obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché d'altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa e applicabili anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

Al ricorrere delle condizioni di legge, al dipendente a tempo parziale sono corrisposte per intero le quote aggiunte di famiglia.

Al personale con rapporto di lavoro a part time si applica la disciplina sul rapporto di lavoro in vigore per il personale a tempo pieno, con le seguenti eccezioni:

- il dipendente a part time non può usufruire di benefici che comportino una riduzione dell'orario di lavoro, salvo che nei casi stabiliti dalla contrattazione collettiva o da specifiche disposizioni di legge;
- il dipendente a part time è di norma escluso dalla prestazione di lavoro straordinario;
- il dipendente a part time orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare (il lavoro supplementare consiste nello svolgimento di ore di prestazione lavorativa che eccedono quelle pattuite fino all'orario a tempo pieno) di cui all'art.1, comma 2, lettera e) del D.Lgs.61/2000, nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese, in ragione d'anno. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze di servizio organizzative o alla presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise (il limite giornaliero massimo è

dato dalla copertura del turno). La misura oraria dei compensi per lavoro supplementare è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario del 15%;

- il dipendente a part time verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale di 20 ore annue. Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze di servizio organizzative o alla presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario del 15%;
- le ore di lavoro, supplementare o straordinario, fatte svolgere in eccedenza rispetto a quelle sopra esposte dovranno essere prioritariamente recuperate e ove non possibile retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata del 50%;
- nel caso in cui il lavoro supplementare o straordinario sia svolto in via non meramente occasionale per più di sei mesi, l'azienda consolida il relativo orario a domanda del dipendente;
- il dipendente a part time è inoltre escluso dalla prestazione di lavoro supplementare a titolo di supporto o collaborazione all'attività libero-professionale intramuraria.

I dipendenti a **part time orizzontale** fruiscono:

in misura piena di:

- ferie e riposi per festività soppresse;
- permessi retribuiti;
- conservazione del posto ai fini dell'assenza per malattia;
- assenza per maternità;
- aspettativa non retribuita;
- permessi sindacali;
- permessi ex art. 33 della Legge n. 104/1992;

in misura proporzionale alla prestazione lavorativa di:

- permessi per studio ex art. 3 del D.P.R. n. 395/1998.

I dipendenti a **part time verticale** fruiscono:

in misura piena di:

- permessi retribuiti per matrimonio e lutto (se il decesso o il funerale del congiunto coincidono con un giorno lavorativo);
- assenza per maternità;
- aspettativa non retribuita;
- permessi sindacali;
- permessi ex art. 33 della Legge n. 104/1992;

in misura proporzionale alla prestazione lavorativa di:

- ferie e riposi per festività soppresse;
- conservazione del posto ai fini dell'assenza per malattia;
- permessi retribuiti per concorsi o esami e per motivi personali o familiari;
- permessi per aggiornamento facoltativo;
- permessi per studio ex art. 3 del D.P.R. n. 395/1998.

#### ART.7

##### *Domanda di part time e trasformazione del rapporto di lavoro*

Il dipendente a tempo indeterminato può presentare all'Azienda, in qualsiasi periodo dell'anno, la domanda di trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a part time.

Al fine di evitare l'insorgenza di possibili problemi di carattere organizzativo, la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere presentata solo dai dipendenti, a tempo indeterminato, che siano stati assunti presso quest'Azienda da almeno un anno e che abbiano superato il periodo di prova.

La domanda deve essere indirizzata al Responsabile del Servizio Programmazione e Acquisizione

delle Risorse Umane di quest'Azienda e al Responsabile dell'Unità Operativa / Servizio / Ufficio di appartenenza e presentata al Protocollo Generale di quest'Azienda.

Nella domanda, redatta utilizzando esclusivamente il modulo predisposto, il dipendente dovrà indicare espressamente quanto segue, nel rispetto delle previsioni del presente regolamento:

- a) la tipologia di part time prescelta (orizzontale o verticale o combinato);
- b) la percentuale della prestazione lavorativa prescelta (50%, 70% o 83,33%);
- c) in caso di richiesta di part time verticale, i periodi del mese o dell'anno per il quale desidererebbe optare;
- d) nel caso del part time orizzontale, l'articolazione su cinque o sei giorni la settimana;
- e) la preferenza in ordine all'orario di lavoro;
- f) le eventuali situazioni personali e/o familiari che diano titolo a precedenza;
- g) le eventuali attività di lavoro subordinato o autonomo che intende svolgere (facoltà prevista solo per chi opta per il part time al 50%), con indicazione dell'eventuale datore di lavoro, della sede e dell'orario di svolgimento. Deve, altresì, essere allegata alla domanda la necessaria documentazione al fine di consentire all'Amministrazione di accertare eventuali conflitti di interesse con l'attività istituzionale.

La trasformazione del rapporto di lavoro decorre dal 1° del mese.

Prima del passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale, il dipendente deve, di norma, fruire delle ferie maturate e, ove non ostino esigenze di servizio, procedere al recupero delle eventuali ore di lavoro straordinario effettuate.

Il dipendente non può presentare la domanda con un anticipo superiore a 240 giorni rispetto alla data dalla quale intenderebbe far decorrere il part time.

Pertanto, l'Amministrazione non terrà conto dell'eventuale richiesta del dipendente di far decorrere la trasformazione del rapporto di lavoro da una data superiore a 240 giorni dalla presentazione della domanda stessa.

Allo stesso modo, non si terrà conto di eventuali domande presentate da dipendenti in aspettativa il cui rientro in servizio sia previsto dopo un periodo superiore a 240 giorni.

Il Servizio Programmazione e Acquisizione delle Risorse Umane, nei 60 giorni successivi alla ricezione della domanda, procede all'istruttoria della stessa, facendo eventuale richiesta al dipendente di chiarimenti o integrazioni e acquisendo il parere del Responsabile dell'Unità Operativa e del Responsabile del Servizio Infermieristico per il personale a questo afferente o al Responsabile della Struttura o del Dipartimento (ove esistente) per tutto l'altro personale.

Entro i suddetti 60 giorni accoglie l'istanza o, se del caso, differisce o nega la trasformazione.

Qualora non si pronunci in alcun modo entro i 60 giorni, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente a decorrere dal 61° giorno o dalla data di decorrenza indicata dal dipendente.

Il termine di 60 giorni decorre dalla data del protocollo generale di arrivo della domanda. La sospensione del termine è possibile, ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 241/1990, quando l'Amministrazione ritenga che la domanda del dipendente sia carente di elementi essenziali, ad esempio quando la richiesta è motivata dallo svolgimento di un'altra attività e non si specifica quale. In tal caso, l'Amministrazione richiede all'interessato, per iscritto, gli elementi mancanti, le integrazioni della documentazione presentata o eventuali chiarimenti in ordine alla compatibilità di un'eventuale seconda attività. La decorrenza del termine riprende dalla data di ricezione dei dati richiesti.

Il Responsabile della Struttura, del Dipartimento (ove esistente) o dell'Unità Operativa, ovvero il Responsabile del Servizio Infermieristico, al quale è chiesto di esprimere un parere in merito alla domanda del dipendente, può:

- a) essere favorevole alla trasformazione e confermare l'articolazione oraria richiesta dal dipendente oppure;
- b) essere favorevole alla trasformazione, ma richiedere un'articolazione oraria diversa; in tal caso

sarà cura delle Strutture interessate ricercare soluzioni organizzative tali da favorire, nei limiti delle esigenze funzionali dell'Amministrazione, possibili soluzioni; qualora non si pervenga comunque a concordare un'articolazione oraria che contemperi le reciproche esigenze, l'Amministrazione respinge la proposta del dipendente motivando adeguatamente le particolari esigenze che si frappongono all'accettazione.

- c) essere favorevole alla trasformazione, ma richiedere il differimento dei termini della stessa per un periodo non superiore a sei mesi dalla data della costituzione automatica del rapporto di lavoro a part time (corrispondente a otto mesi dalla data del protocollo di arrivo della domanda), quando vi sia grave pregiudizio alla funzionalità della struttura. Il suddetto pregiudizio potrebbe anche essere determinato in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente.

L'eventuale differimento deve essere motivato per iscritto.

L'Amministrazione, inoltre, nega la trasformazione del rapporto di lavoro nelle seguenti ipotesi:

- qualora, con riferimento al profilo professionale, il contingente di personale da destinare a part time risulti esaurito;
- qualora l'attività di lavoro esterna che il dipendente intende svolgere risulti in conflitto con gli interessi dell'Azienda o intercorra con un'altra Pubblica Amministrazione.

Tutte le informazioni circa i posti disponibili, le modalità di compilazione della domanda o quant'altro di interesse possono essere preventivamente richieste al Servizio Programmazione e Acquisizione delle Risorse Umane.

Il dipendente può presentare una sola domanda di differimento della data di decorrenza del rapporto di lavoro a tempo parziale, per un periodo non superiore a 3 mesi rispetto alla data originaria. Le ulteriori domande di differimento, che eventualmente il dipendente presenti, non saranno tenute in considerazione.

## ART. 8

### *Attività extra istituzionali consentite*

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno può 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'altra Pubblica Amministrazione.

E' consentita anche l'iscrizione ad albi professionali.

Qualora l'avvio di un'ulteriore attività lavorativa avvenga successivamente alla trasformazione del rapporto, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Azienda, comunque entro il termine di quindici giorni, al fine di consentire all'Amministrazione di effettuare le necessarie verifiche in merito alla compatibilità.

Nel caso in cui l'ulteriore attività subordinata o autonoma interferisca con quella ordinaria relativa al rapporto con l'Azienda 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'altra Pubblica Amministrazione, l'Azienda può negare la trasformazione. La valutazione del conflitto di 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 di interessi, l'Azienda invita l'interessato a porre termine all'attività conflittuale entro quindici giorni dalla comunicazione. In caso di inadempimento si procede disciplinarmente ai sensi dell'art. 30, comma 7, del C.C.N.L. 01.09.1995 per il personale del Comparto.

## ART.9

### *Priorità*

Qualora il numero delle domande di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale in pendenza di istruttoria superi il numero dei posti disponibili per la trasformazione, hanno la

precedenza le domande avanzate dai dipendenti che si trovino nelle condizioni di cui all'art.1, comma 64, della legge 23/12/96, n.662.

A parità di condizioni le domande di trasformazione saranno accolte secondo l'ordine temporale di arrivo delle stesse

I criteri di cui sopra trovano applicazione anche nell'ipotesi in cui si verifichi, in momento successivo, disponibilità di rapporti di lavoro a part time nel profilo di appartenenza.

#### ART.10

##### *Personale in comando presso altre amministrazioni*

Quando un dipendente dell'Azienda si trova in posizione di comando presso altra Amministrazione e richiede la trasformazione del rapporto di lavoro, all'Amministrazione presso la quale il dipendente presta temporaneamente servizio compete la valutazione delle situazioni che possono motivare il differimento, mentre l'Azienda di appartenenza deve formalizzare la trasformazione stessa, poiché il dipendente fa parte del proprio organico. L'Amministrazione in cui il dipendente presta temporaneamente servizio può, d'altra parte, stabilire di revocare il comando, se le condizioni che hanno determinato l'interesse ad attivare lo stesso subiscono variazioni in peius, in quanto la prestazione lavorativa diventa ad orario ridotto.

#### ART.11

##### *Rientro al tempo pieno*

Il dipendente che ha ottenuto la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ha diritto al ripristino del rapporto a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure anche prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

La trasformazione può avvenire prima della scadenza del biennio anche nell'ipotesi del verificarsi di disponibilità di frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art.6, comma 1, del D.Lgs.n.61/2000.

La domanda deve essere formulata riportando espressamente quanto indicato al precedente art. 6 del presente regolamento. La procedura autorizzativa è analoga a quella prevista all'art. 7 per le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In presenza di eventuali posti vacanti a tempo pieno in un determinato profilo professionale, l'Amministrazione, prima di procedere alla relativa copertura, valuta la possibilità di accogliere eventuali domande di passaggio a tempo pieno di personale neo assunto a tempo parziale nello stesso profilo, purché siano decorsi tre anni dalla data di assunzione.

#### ART.12

##### *Modificazioni del rapporto di lavoro a part time (cambiamento della tipologia e/o della percentuale della prestazione lavorativa)*

La domanda di modifica del rapporto di lavoro a part time (cambiamento della tipologia e/o della percentuale della prestazione lavorativa) può essere presentata in qualsiasi periodo dell'anno dai dipendenti che abbiano effettuato un periodo di permanenza, di norma, di almeno un anno nella tipologia per la quale avevano ottenuto la precedente trasformazione, al fine di evitare che frequenti spostamenti possano creare problemi organizzativi alle strutture operative.

L'accoglimento è condizionato all'espletamento delle procedure e delle verifiche dettate per le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ivi compresa la possibilità di differimento.

La domanda deve riportare quanto espressamente indicato al precedente art.6 del presente regolamento per le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale; la procedura autorizzativa è analoga a quella prevista all'art.6.

#### ART.13

##### *Mobilità interna connessa alla trasformazione del rapporto di lavoro*

I dipendenti a tempo indeterminato, in possesso dei necessari requisiti, che presentano la domanda per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, oppure la

domanda di modificazione del rapporto di lavoro a part time, possono essere soggetti a procedure di mobilità interna all'Azienda.

Infatti, qualora il Responsabile del Servizio Infermieristico o il Responsabile di Struttura / Dipartimento non ritenga possibile, per motivi di carattere organizzativo-gestionale non risolvibili nemmeno durante la fase di differimento, la trasformazione del rapporto di lavoro nell'Unità Operativa / Servizio / Ufficio in cui il dipendente presta servizio, il Responsabile stesso si attiva per individuare una diversa collocazione per il dipendente all'interno di un'Unità Operativa / Servizio / Ufficio ove le esigenze organizzative siano maggiormente compatibili con la tipologia di lavoro prescelta dal dipendente.

Per il personale in servizio presso Strutture dove la percentuale del 25% è già stata raggiunta, la concessione del part time è condizionata alla mobilità verso Strutture ubicate anche oltre i 10 chilometri rispetto alla sede di appartenenza.

L'individuazione della nuova collocazione è subordinata all'esistenza di posti vacanti nella dotazione organica e alla necessità di provvedere alla copertura del posto.

#### ART. 14

##### *Sottoscrizione del contratto individuale di lavoro*

Il Responsabile del Servizio Programmazione e Acquisizione delle Risorse Umane comunica per iscritto al dipendente l'autorizzazione alla trasformazione del rapporto di lavoro.

La trasformazione del rapporto è perfezionata tramite la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro che dovrà indicare:

- la data di decorrenza del nuovo rapporto di lavoro;
- la tipologia di lavoro part time (orizzontale o verticale o combinato);
- la percentuale di prestazione lavorativa (50%, 70% o 83,33%);
- l'articolazione dell'orario, per i non turnisti;
- nel caso del part time verticale, in quanti giorni della settimana (l'articolazione di norma su tre o quattro giorni a seconda della percentuale della prestazione lavorativa), del mese o in quali periodi dell'anno la prestazione lavorativa dovrà essere svolta;
- nel caso del part time orizzontale, l'articolazione su cinque o sei giorni la settimana;
- i riferimenti legislativi, regolamentari e contrattuali che determinano il trattamento giuridico ed economico.

La definizione del rapporto di lavoro a tempo parziale esige la forma scritta solo per garantire la certezza dei contenuti del contratto di lavoro. Tuttavia, la mancanza di tale adempimento non può ritardare l'avvio effettivo della trasformazione. Pertanto, l'atto scritto sarà adottato possibilmente prima della data fissata per l'inizio del nuovo rapporto di lavoro, oppure successivamente (purché vi sia un giustificato motivo, per esempio ferie o malattia) ma comunque con effetto dalla data predeterminata. Qualora il dipendente, senza giustificato motivo, non sottoscriva il rapporto di lavoro a tempo parziale entro la data di decorrenza fissata, si intende rinunciatario.

#### ART. 15

##### *Assunzione di nuovo personale con rapporto di lavoro a part time*

Nel caso di mobilità esterna o nel caso di indizione di pubblici concorsi per la copertura di posti a tempo parziale l'Amministrazione può indicare preventivamente la tipologia di lavoro a part time richiesta e la percentuale dell'attività lavorativa.

Il dipendente trasferito da altra Amministrazione o assunto con contratto di lavoro a part time può richiedere il ripristino del rapporto a tempo pieno solo dopo che siano trascorsi almeno tre anni purché vi sia disponibilità del posto di organico oppure della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art.6, comma 1, del D.Lgs.n.61/2000.

La modifica del rapporto a tempo parziale è consentita dopo due anni dal trasferimento o dall'assunzione, compatibilmente con le esigenze organizzative della struttura di appartenenza.

#### ART. 16

##### *Periodo di prova per i neo-assunti con rapporto di lavoro a part time*

Il lavoratore neoassunto a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a part time è assoggettato al periodo di prova nei limiti temporali massimi previsti dalla Contrattazione Collettiva.

Per il personale con rapporto part time di tipo orizzontale i giorni di prova sono gli stessi di quelli previsti per il personale a tempo pieno.

Per il personale con rapporto part time di tipo verticale il dipendente è assoggettato ad un periodo di prova calcolato con riferimento ai periodi effettivamente lavorati (es.: se il periodo di prova per il personale a tempo pieno è di mesi sei, ossia 180 giorni, il dipendente a part time verticale al 50%, che svolga la propria attività lavorativa in 3 giorni su 5 alla settimana supererà il periodo di prova al termine di 108 giornate).

#### ART. 17

##### *Personale a tempo determinato*

I rapporti di lavoro a tempo determinato possono essere costituiti ex-novo anche a part time, ricorrendo a procedure concorsuali o alle liste del competente Amministrazione Provinciale.

I dipendenti già in servizio, assunti a tempo determinato con contratto di lavoro a tempo pieno, non possono richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a part time.

Per i dipendenti a tempo determinato con contratto di lavoro a part time vale la stessa normativa prevista per i dipendenti part time a tempo indeterminato.

#### ART. 18

##### *Durata della prestazione lavorativa*

Rapporto di lavoro	Part time al 50%	Part time al 70%	Part time al 83,33%
Part time orizzontale (su cinque o sei giorni la settimana)	tutto l'anno	Tutto l'anno	tutto l'anno
Part time verticale (di norma su tre o quattro giorni la settimana)	tutto l'anno	Tutto l'anno	tutto l'anno
Part time verticale (alcuni periodi o mesi dell'anno)	6 mesi	8 mesi	10 mesi

##### *Orario di lavoro settimanale*

Rapporto di lavoro	Part time al 50%	Part time al 70%	Part time al 83,33%
Part time orizzontale (su cinque o sei giorni la settimana)	18 ore	25.12 ore	30 ore
Part time verticale (di norma su tre o quattro giorni la settimana)	18 ore	25.12 ore	30 ore
Part time verticale (alcuni periodi o mesi dell'anno)	36 ore nei periodi lavorati	36 ore nei periodi lavorati	36 ore nei periodi lavorati

#### ART. 19

##### *Termini di preavviso*

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore, con rapporto di lavoro a part time, è assoggettato al termine di preavviso nei limiti temporali massimi previsti dalla Contrattazione Collettiva.

Per il personale con rapporto part time, di tipo orizzontale, il termine di preavviso è lo stesso di quello previsto per il personale a tempo pieno.

Per il personale con rapporto part time, di tipo verticale, il dipendente è assoggettato ad un termine di preavviso calcolato con riferimento ai periodi effettivamente lavorati (esempio: se il termine di preavviso per il personale a tempo pieno è di mesi due, ossia 60 giorni, il dipendente a part time verticale al 50%, che svolga la propria attività lavorativa in 3 giorni su 5 la settimana, il termine di preavviso è determinato in 36 giorni).

#### ART.20

##### *Norma finale*



I rapporti di lavoro a part time già in essere e quelli già autorizzati ma non ancora in atto restano invariati.

Tutte le domande pendenti di trasformazione del rapporto di lavoro, pervenute in data antecedente all'adozione del presente regolamento, dovranno essere ripresentate alla luce del regolamento stesso.

Il personale a part time è escluso dall'attività di supporto alla libera professione.

La dislocazione dei posti disponibili per i rapporti di lavoro a part time da destinare al personale sanitario e di supporto all'assistenza suddivisi per sede, per profilo professionale, per tipologia, da determinare entro il 31 gennaio di ogni anno, è condizione necessaria per l'applicazione del presente regolamento.

Per tutto quanto non previsto nel presente Regolamento si rimanda alla normativa vigente in materia.

ART. 11

*Modifiche da apportare al contratto aziendale 14 febbraio 2001*

**In ordine all'art.9 del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale e Concertazione recante: "La produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e il premio della qualità delle prestazioni individuali" le parti concordano di apportare modifiche al testo sottoscritto in data 14 febbraio 2001 come segue:**

All'ultimo periodo di pagina 27 terminante con le parole ".....della percentuale del 10% (18)." Va aggiunto il seguente periodo:

Per il personale di categoria ex C, sia del ruolo sanitario sia del profilo di operatore professionale assistente sociale del ruolo tecnico, beneficiario dell'inquadramento in categoria D, la quota di incentivazione sarà corrispondente a quella del restante personale del ruolo amministrativo, professionale e tecnico della categoria C pari a 144.

**In ordine all'art.11 del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale e Concertazione recante: "Criteri per la progressione economica orizzontale" le parti concordano di apportare modifiche al testo sottoscritto in data 14 febbraio 2001 come segue:**

Il contenuto del capoverso "**Requisiti d'accesso**" è sostituito con "Le parti in ordine ai requisiti d'ammissione alle selezioni per l'accesso alle fasce economiche relative all'istituto della progressione economica orizzontale previsto ai punti 1 e 2 concordano che alla selezione per il passaggio alla 1<sup>^</sup>, 2<sup>^</sup>, 3<sup>^</sup>, 4<sup>^</sup> e 5<sup>^</sup> fascia economica di ciascuna categoria, profilo o livello economico all'interno di essa, sono ammessi i dipendenti in possesso di un'esperienza professionale, rispettivamente di almeno 5 - 10 - 15 - 20 - 25 anni, maturata alla data del 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la selezione stessa.

Con la dizione "esperienza professionale di almeno 5 - 10 - 15 - 20 e 25 anni" s'intende *servizio a tempo indeterminato o determinato* svolto in qualsiasi categoria, livello economico e profilo professionale previsto dall'attuale normativa o nell'ex posizione funzionale e qualifica in essi confluite o, ancora, attività prestata in corrispondenti qualifiche presso altri Enti Pubblici diversi da quelli del comparto del Servizio Sanitario Nazionale".

All'ultimo periodo di pagina 34 va aggiunto:

A parità di punteggio è attribuita la precedenza in graduatoria al dipendente in possesso di maggior anzianità di servizio.

**In ordine all'art.13 del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale e Concertazione recante: "Sistema di valutazione permanente del personale" le parti concordano di apportare modifiche al testo sottoscritto in data 14 febbraio 2001 come segue:**

Il penultimo periodo di pagina 38 "Il parere del Collegio Tecnico è vincolante." è sostituito dal seguente:

Il parere del Collegio Tecnico emesso in seguito alle osservazioni presentate dai dipendenti in merito alla gestione del sistema di valutazione del personale, costituirà elemento di valutazione dei Dirigenti.

**Per l'Azienda:**

Alberti Dott. Valerio \_\_\_\_\_

De Cristan Dott. Angelo \_\_\_\_\_

Diluca Dott. Gianni \_\_\_\_\_

Flor Dott. Luciano \_\_\_\_\_

Bellini Rag. Dario \_\_\_\_\_

Capirossi Giuseppina \_\_\_\_\_

**Per le Organizzazioni Sindacali:**

CGIL – F.P. Sanità \_\_\_\_\_

CISL – FPS \_\_\_\_\_

UIL – FPL \_\_\_\_\_

RSU: (Snatoss, Adass, Fase, Fapas, Sunas, Soi) \_\_\_\_\_

FIALS \_\_\_\_\_

**Per le RSU:** \_\_\_\_\_