

ENTE OSPEDALIERO SPECIALIZZATO IN GASTROENTEROLOGIA

"Saverio De Bellis"

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Ente di Diritto Pubblico D.M. del 31.3.1982

SEDE LEGALE E OPERATIVA: Via F. Valente, 4 - SEDE UFFICI: prol. via della Resistenza n.c.

70013 CASTELLANA GROTTE (BARI)

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2007-2009
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'

Il giorno 18 settembre 2007 alle ore 11,15 presso la sala Consiliare dell'I.R.C.C.S. "DE BELLIS" di Castellana Grotte ha avuto luogo l'incontro tra la parte pubblica e la parte sindacale nelle persone della Direzione Generale e dei rappresentanti delle OO.SS. territoriali ed R.S.U. aziendali come di seguito indicati:

Dott. Giuseppe Liantonio

Direttore Generale

Dott. Francesco Lippolis

Direttore Amministrativo

Dott. Vincenzo Defilippis

Direttore Sanitario

Prof. Emilio Jirillo

Direttore scientifico

- F.P. CGIL - F.P. Sanita' -

- F.P.S. - CISL -

- F.P.L. UIL -

- Federazione Nazionale FIALS Confsal

Componenti Delegazione trattante RSU aziendale:

Sig. BARLETTA Domenico

Sig. D'ELIA Giovanni

Sig. DE LEONARDIS Antonio

Sig. DE LUCIA Michele

Sig.ra GIANNOCCARO Giovanna

Sig. GILIBERTI Nicola

Sig. LAVARRA Antonio

Sig. MARGIOTTA Alessio

Sig. MONTANARO Simone

Sig. PIZZUTILO Giovanni

Sig. ROMANAZZI Giovanni

Sig. RIZZI Francesco Giovanni

Al termine della riunione le parti convengono e sottoscrivono il seguente accordo per il Contratto Integrativo Aziendale del personale del comparto sanità

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
ANNI 2007-2009**

INDICE

Art. 1	Campo di applicazione
Art. 2	Vigenza del contratto
Art. 3	Servizi Pubblici Essenziali
Art. 4	Costituzione della Delegazione Trattante
Art. 5	Relazioni Sindacali
Art. 6	Comportamenti generali per lo svolgimento di corrette relazioni sindacali
Art. 7	Contrattazione Collettiva Integrativa
Art. 8	Informazione, concertazione, consultazione
Art. 9	Comitati e Commissioni
Art. 10	Costituzione dei Fondi
Art. 11	Produttività Collettiva e Individuale
Art. 12	Criteri per l'attribuzione del lavoro straordinario
Art. 13	Indennità per particolari condizioni di disagio
Art. 14	Istituzione in d.o. posti di O.S.S.
Art. 15	Sistema classificatorio
Art. 16	Procedure selezioni interne
Art. 17	Mensa
Art. 18	Norme finali

all by

Seu

SA

Bauer

CI

un/FR

Q

ART. 1
Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo di lavoro integrativo aziendale (CCIA), definito ai sensi dell'art. 45 del d.lgs.29/93 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dell'art. 4 del CCNL 19.04.04 del Comparto Sanità, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'area del comparto, dipendente dell' I.R.C.C.S "S. De Bellis" di Castellana Grotte, ad eccezione per le parti che espressamente ne fanno distinzione, ed entra in vigore il giorno successivo alla data di sottoscrizione.

ART. 2
Vigenza del contratto

- 1) Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL e comunque e fino alla stipula del nuovo CCNL .
- 2) Vengono definite con apposito accordo annuale, da effettuarsi prima dell'approvazione del bilancio di previsione, le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione dei fondi.
- 3) 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.

ART. 3
Servizi pubblici essenziali

In caso di sciopero, sono garantiti i servizi pubblici essenziali, in ossequio delle norme vigenti. A tal fine si approva l'allegato Regolamento (All. A).

ART. 4
Costituzione della Delegazione Trattante

Per la parte pubblica:

- legale rappresentante dell'azienda o suo delegato, con pieni poteri di rappresentanza;
- rappresentante dei titolari degli uffici interessati;

Per le OO.SS.:

- dalla RSU nelle persone del comitato esecutivo;
- dai rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL o loro delegati

Durante le fasi della contrattazione integrativa, della concertazione e della consultazione, le parti non assumono iniziative conflittuali unilaterali.

In caso di controversie interpretative del CCNL e del CCIA, la Delegazione Trattante si riunisce, su richiesta di una delle parti, per darne l'interpretazione autentica, nel caso del CCIA, o addivenire ad una interpretazione comune, nel caso del CCNL.

ART. 5
Relazioni Sindacali

Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli articoli. 6 - 7 - 7 bis - 8 - 9 - 42 del D.Lgs. 165/2001 e consentire la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti l'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la ridefinizione delle dotazioni organiche e l'individuazione del fabbisogno di personale, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'ente e attuare la contrattazione collettiva decentrata integrativa, la consultazione, la concertazione e l'informazione.

ART. 6
Comportamenti generali per lo svolgimento di corrette
Relazioni Sindacali

La partecipazione alle trattative o a qualsiasi incontro con l'Amministrazione, a Commissioni paritetiche o ad altri organismi istituiti in concerto con l'Amministrazione, va considerata quale normale orario di lavoro.

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

- 1) Viene assicurata dall'Ente la contrattazione integrativa su tutte le materie attinenti al personale, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la salute e la sicurezza nel posto di lavoro secondo quanto previsto dagli artt. 4 dei CC.NN.NN.LL. 7.4.99 e 19.04.04, così come riportati nel successivo art. 7.

- 2) L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni con un preavviso di 10 giorni trasmettendone l'ordine del giorno. Gli argomenti portati all'ordine del giorno devono essere correlati da relazione dell'ufficio proponente, comprendente tutti gli elementi di valutazione, costi, personale necessario, linee programmatiche, soluzioni alternative se possibili, etc. Stesso comportamento dovranno assumere le OO.SS. nelle loro richieste e proposte.
- 3) Ad ogni seduta verrà stilato un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti riportati e delle eventuali decisioni assunte. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa e contestualmente sottoscritto dai componenti della Delegazione Trattante e ne verrà rilasciata copia ai presenti.
- 4) Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo.
- 5) La Delegazione Trattante si incontra, oltre che per la normale attività, almeno una volta ogni quattro mesi per la verifica dell'applicazione delle norme contenute nel presente CCIA e nel CCNL.
- 6) La Delegazione Trattante si incontrerà entro e non oltre il 30 Novembre di ogni anno per la verifica della congruità dei fondi dell'anno in corso, per la definizione dello spostamento delle risorse tra i fondi ed al loro interno.

Assemblee sindacali del personale

Essendo già considerate costo contrattuale, le 12 ore annue retribuite di assemblea pro capite, nel caso di non pieno utilizzo da parte del personale, potranno essere convertite in altre agibilità sindacali.

Sedi sindacali interne

Le sedi sindacali presso l'Ente, devono essere ubicate in zona accessibile, senza barriere architettoniche, e dotate di arredamento adeguato.

La sede della RSU deve essere individuata presso la sede legale dell'Istituto e adeguatamente corredata e arredata.

Bacheche sindacali.

Vanno previste bacheche sindacali una nel plesso Ospedaliero di Via Valente e una presso gli Uffici Amministrativi, con garanzia dell'esclusività e in posizioni accessibili al personale.

Le bacheche saranno a disposizione della R.S.U. e delle OO.SS.

Informazione

Premesso che l'informazione è strumento indispensabile per stabilire un corretto rapporto negoziale, l'Azienda si impegna a trasmettere alle componenti sindacali presenti nella Delegazione Trattante ed alla RSU tutta la documentazione inerente le materie oggetto di contrattazione, di concertazione e consultazione, almeno dieci giorni prima dell'inizio del confronto negoziale.

Si concorda che su tutti gli atti riguardanti il **rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la gestione complessiva delle risorse umane**, l'informazione deve essere scritta e preventiva.

E' fatto obbligo all'Azienda di informare preventivamente le OO.SS. e la RSU sulle materie di cui al successivo art.8

ART. 7 Contrattazione collettiva integrativa

Sono oggetto di contrattazione aziendale le seguenti materie:

- a) sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi per incrementare la produttività e migliorare la qualità del servizio definendo criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse;
- b) i criteri di ripartizione delle risorse derivanti dalle seguenti voci, ai fini dell'assegnazione degli artt. 29, 30 e 31:
 - attuazione art. 43 della L. 449/97: contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici e privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività;
 - economie derivanti da trasformazione rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
 - risorse specifiche di legge finalizzate ad incentivare prestazioni o risultati del personale;
 - finanziamenti aggiuntivi o integrativi;
 - una quota degli eventuali minori oneri derivanti da riduzione stabile o da trasformazione di posti di organico del personale per il finanziamento dell'art. 31;
 - finalizzazione tra i vari istituti, ecc.;
- c) modalità e verifiche dell'attuazione di riduzione di orario di lavoro;
- d) programmi di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale;
- e) linee di indirizzo per il miglioramento degli ambienti di lavoro;

- f) conseguenze degli effetti delle innovazioni tecnologiche e organizzative, e dei processi di disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi;
- g) criteri per le politiche dell'orario di lavoro;
- h) individuazione dei casi di elevazione del contingente di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- i) pari opportunità;
- j) criteri generali di attribuzione dei trattamenti legati a compenso per lavoro straordinario;
- k) criteri per la definizione delle procedure per la selezione dei passaggi all'interno delle categorie;
- l) completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontali.
- m) la valutazione delle posizioni organizzative e della graduatoria delle funzioni nonché delle funzioni di coordinamento;
- n) il conferimento di incarichi di posizioni organizzative e del coordinamento e la valutazione periodica degli stessi;
- o) i criteri per la definizione delle procedure per la selezione dei passaggi di categoria;
- p) i sistemi di valutazione permanente art. 35, comma 3, CCNL 7.4

Sono altresì oggetto di contrattazione decentrata le scelte di esternalizzazione dei servizi, giusta dichiarazione congiunta n°2 allegata al CCNL 19.04.04 e in applicazione dell'art 21 comma 5 della Legge Regionale 7.1.04 n°1.

ART. 8

Informazione, concertazione, consultazione.

Il diritto d'informazione.

L'azienda informa periodicamente e tempestivamente le RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario concernenti:

- il rapporto di lavoro;
- l'organizzazione degli uffici;
- la gestione complessiva delle risorse umane;

L'informazione deve essere preventiva su tutte le materie oggetto di contrattazione integrativa, concertazione e consultazione.

Per una informazione più compiuta le parti, su richiesta, si incontrano almeno una volta all'anno, ed in tutti i casi inerenti:

- iniziative riguardanti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- iniziative per l'innovazione tecnologica degli uffici e dei servizi;
- eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione.

La concertazione.

I soggetti sindacali, RSU e rappresentanti delle OO.SS., ricevuta l'informazione, possono attivare con richiesta scritta, la concertazione sulle seguenti materie:

- l'articolazione dell'orario;
- la verifica periodica della produttività delle strutture operative;
- la definizione dei criteri per la determinazione di attribuzione di incarichi di lavoro;
- l'andamento dei processi occupazionali.
- banca delle ore

La concertazione inizia entro le 48 ore dalla richiesta e si conclude tassativamente entro 30 giorni. L'esito della concertazione deve essere verbalizzato.

La consultazione

La consultazione è obbligatoria:

- a) è obbligatoria quando si tratta di:
 - organizzazione e disciplina degli uffici e servizi;
 - consistenza e variazione dotazione organiche;
 - casi di cui all'art. 19 del d.lgs. 626/94 (consultazione del rappresentante per la sicurezza).

ART. 9

Comitati e Commissioni

Comitato per le pari opportunità.

Con lo scopo di assicurare una intensa partecipazione del personale dipendente alle attività dell'Istituto si concorda di costituire il Comitato per le pari opportunità, da istituirsi presso l'Ente nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 comma 2, CCNL 7.4.99 e con i compiti di cui all'art.7 dello stesso C.C.N.L.

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Per le finalità previste dall'art.5 del CCNL 19.04.04 si costituisce il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing, ne fanno parte:

- 2 componenti designati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL;
- da 1 componente designato dalla RSU Aziendale;
- da 1 componente designato dal Comitato per le pari opportunità;
- da un numero di componenti, designati dall'Azienda, sufficienti a garantire la composizione paritetica del Comitato.

Per ogni componente effettivo è prevista la designazione di un componente supplente.

Le funzioni di Presidente del Comitato vengono svolte da un componente designato dall'Azienda, le funzioni di Vice Presidente da un componente di parte sindacale.

Commissioni Bilaterali

Per una costante verifica dell'applicazione contrattuale e dell'accordo integrativo decentrato nonché a supporto tecnico alla trattativa, senza poteri contrattuali, viene istituita una commissione bilaterale aperta che all'uopo si costituirà per la trattazione delle seguenti materie:

- a. Commissione sull'attività di formazione;
- b. Commissione verifica e controllo istituto della produttività;
- c. Commissione per la verifica della qualità e quantità del mercato del lavoro, per le nuove forme di flessibilità, per le convenzioni ed appalti a terzi e della qualità e quantità dei servizi resi.
- d. Commissione organizzazione del lavoro
- e. Commissione igiene, sicurezza ed ambiente
- f. Commissione per la carta dei servizi: formulazione e verifica semestrale.

Nel corso della contrattazione si potranno individuare ulteriori materie per la trattazione di argomenti specifici.

Le Commissioni dovranno essere composte da:

- n. 3 rappresentanti designati dall'amministrazione in relazione alle materie trattate;
- n. 1 rappresentante designato dalla R.S.U.;
- n. 2 rappresentanti designati dalle OO.SS..

L'azienda e' tenuta a fornire la documentazione necessaria alla trattazione degli argomenti.

Comitato Tecnico

Al fine di rendere più agevoli i lavori della Delegazione Trattante, si istituisce un Comitato Tecnico così composto:

- n 1 Rappresentante per ogni sigla sindacale firmataria del presente CCIA;
- n 1 Rappresentanti designati dalla RSU Aziendale;
- un numero di Rappresentanti designati dall'Azienda in numero non superiore a quelli di parte sindacale;

Il Comitato Tecnico quando la Delegazione Trattante lo ritenga necessario.

Ha il compito di esaminare gli argomenti all'ordine del giorno, al fine di valutare la possibilità di pervenire ad una proposta comune (aziendale e sindacale) sui vari argomenti, da proporre alla discussione in Delegazione Trattante.

Il Comitato Tecnico ha potere consultivo.

ART. 10 COSTITUZIONE DEI FONDI

I fondi contrattuali vengono determinati per anno di competenza secondo le norme contrattuali con gli incrementi ivi previsti alle scadenze prestabilite e/o da norme regolamentari che di volta in volta dovessero intervenire.

Dall'1/1/2006 è previsto l'incremento di una fascia retributiva superiore per tutti i dipendenti in servizio ad esclusione del personale che ha subito un provvedimento disciplinare ecc.; a tal fine il fondo residuo ex art. 31 e' accertato per l'anno 2006 in € 171.000,00 Qualora il fondo non sia sufficiente per garantire la fascia superiore a tutto il personale in servizio, si procederà a selezioni secondo quanto previsto dal successivo art.16 punto 2.

ART. 11 PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E INDIVIDUALE.

Il fondo ex art.30 CCNL 19.04.04 viene suddiviso in:

1) fondo di mantenimento:

- atto a finanziare la produttività generale dell'Azienda tesa a mantenere e migliorare i livelli di assistenza consolidati nell'anno precedente dalle singole Unità Operative.

2) fondo di budget:

- atto a finanziare gli obiettivi specifici aziendali proposti dall'Azienda ed approvati dalla Delegazione Trattante.

Il fondo di mantenimento, nella misura del 50% del fondo complessivo viene assegnato alle singole U.O. secondo il seguente criterio:

- numero dei dipendenti assegnati alle U.O., secondo le quote rivenienti dalle categorie di appartenenza dei singoli dipendenti assegnati e precisamente:
 - cat. A quota 1,00;
 - cat. B quota 1,00;
 - cat. C quota 1,50;
 - cat. D quota 1,50.

La quota individuale viene corrisposta mensilmente al personale nella misura del 50%, il restante 50% a conguaglio positivo o negativo viene corrisposto semestralmente dopo la verifica dei risultati ottenuti dalla Unità Operativa e la verifica della presenza in servizio del personale.

La quota viene altresì corrisposta in maniera proporzionale ai giorni di effettiva presenza in servizio calcolando come tale anche i giorni di congedo ordinario e per infortunio sul lavoro.

La verifica semestrale dell'attività dell'Unità Operativa viene svolta dalla Commissione di Controllo Interna o Nucleo di Valutazione ed è preliminare alla corresponsione del 50% e i relativi atti devono essere trasmessi in via preventiva alla parte sindacale della Delegazione Trattante.

Il fondo di budget nella misura del 50% del fondo complessivo, viene assegnato dalla Delegazione Trattante ai singoli obiettivi specifici aziendali proposti dai dirigenti delle Unità Operative e dalla Direzione Aziendale:

- entro il 20 novembre di ogni anno la Direzione Generale formula le linee generali di programmazione dell'attività per l'anno successivo;
 - entro il 10 dicembre, sulla base delle linee programmatiche dell'Azienda, i singoli dirigenti delle U.O. presentano i relativi progetti;
 - entro il 31 dicembre, in seduta monotematica, la Delegazione Trattante, verifica l'attinenza degli obiettivi specifici proposti ai programmi dell'Azienda, approvandoli e ne ratifica la congruità con il fondo a disposizione.
- La corresponsione delle quote alle singole Unità Operative avverrà a consuntivo, e comunque entro il mese di Aprile dell'anno successivo, secondo le seguenti percentuali di raggiungimento dell'obiettivo prefissato:
- 100% se l'obiettivo è stato raggiunto per il 100%;
 - l'obiettivo si considera non realizzato e all'U.O. non spetterà nessun compenso al disotto del 60%, se maggiore o uguale al 60% secondo percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.

La quota individuale dovrà essere corrisposta tenendo conto del grado di partecipazione del singolo operatore attestato dal Dirigente dell'Unità Operativa. Detta attestazione dovrà essere notificata, prima dell'inoltro, ai dipendenti interessati.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati, sarà effettuata dalla Commissione di Controllo Interna o Nucleo di Valutazione ed è preliminare alla corresponsione delle quote individuali, i relativi atti dovranno essere trasmessi in via preventiva alla parte sindacale della Delegazione Trattante.

La Commissione di Controllo Interna dovrà valutare separatamente i risultati conseguiti dal personale dell'area di Comparto dalla Dirigenza.

Nel caso in cui la Commissione di Controllo verifichi che il raggiungimento degli obiettivi generali o specifici non sia stato conseguito per negligenza del personale dell'Unità Operativa, alla stessa U.O. non verrà corrisposta né la quota riveniente dal budget assegnato previsto per la realizzazione dell'obiettivo, né la quota della U.O. che sarà riversata nel fondo di mantenimento. Al personale di Comparto della stessa saranno corrisposte le quote rapportate ai giorni di presenza in servizio.

Le somme non assegnate del fondo di budget sono redistribuite all'interno del fondo di mantenimento escludendo dalla ripartizione l'U.O. che non ha raggiunto l'obiettivo.

E' costituito nella misura di €. 10.000,00 per l'anno 2007 un apposito fondo per la remunerazione della produttività individuale. Tale somma ripartita per quote annuali e' attribuita a dipendenti cui la peculiarità delle funzioni svolte o da svolgere, abbiano strategicamente funzionalità e valenza organizzativa nell'ambito delle unità operative e che conferiscono, fermo restando le mansioni proprie, produttività individuale aggiuntiva. In prima applicazione l'attribuzione o il riconoscimento di dette quote avviene secondo la seguente procedura:

- a) nell'ambito del potere di organizzazione delle UU.OO. i Dirigenti Responsabili su richiesta dell'Amministrazione manifestano, documentandola, l'esigenza di riconoscimento di tali particolari e complesse funzioni;

- b) con propria determinazione l'amministrazione, d'intesa con il Dirigente responsabile, conferisce il riconoscimento al dipendente individuato le cui le caratteristiche di lavoro devono rientrare nei caratteri generali enunciati.
- c) La valutazione dei risultati, in prima e seconda istanza, e' demandata agli organismi preposti secondo il regolamento aziendale per la valutazione individuale permanente ed e' utile per la conferma, ovvero per la revoca del beneficio;
- d) L'istituto in questione e' limitato al personale, a tempo pieno, del Ruolo Tecnico ed Amministrativo appartenenti alle categorie A,B,Bs,C;
- e) L'importo è determinato in base alla complessità della funzione da un minimo di €. 1000,00 ad un massimo di €. 1500,00 annuo ed è erogato in quote mensili per dodici mensilità;
- f) Il riconoscimento di dette indennità per funzione è limitato ad una annualità e non può essere rinnovato automaticamente necessitando alla scadenza di verifica tecnica e finanziaria e di eventuale conferma o revoca. La verifica dovrà essere effettuata entro 6 mesi dalla scadenza.

ART. 12 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO

Entro il 31 dicembre di ogni anno la Delegazione Trattante fissa, in seduta monotematica, i budget per lavoro straordinario per le varie unità operative, da utilizzarsi a far tempo dall'1 gennaio dell'anno successivo. Di tali budget saranno responsabili patrimonialmente e amministrativamente i singoli dirigenti responsabili di UU.OO..

Viene ribadita la quota individuale, così come prevista dai C.C.N.L. vigenti, nei limiti delle 180 ore da valere anche per l'istituto della pronta disponibilità. A tal fine i singoli dirigenti responsabili delle UU.OO. si attiveranno per una organizzazione dell'orario di lavoro che consenta la invalicabilità di detto limite.

Le prestazioni di lavoro straordinario potranno, a discrezione del dipendente, essere compensate con i riposi sostitutivi da fruirsi entro il mese successivo, compatibilmente con le esigenze di servizio; le ore prestate in lavoro straordinario saranno recuperate utilizzando lo stesso criterio della liquidazione, e cioè con la maggiorazione del 15% per lavoro straordinario diurno, 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno e 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

Assegnazione budget per lavoro straordinario:

Nell'assegnazione dei budget alle singole unità operative si dovrà tener conto della situazione di carenza reale rispetto alla dotazione organica prevista dall'Azienda, a tal fine si concorda che il fondo per lavoro straordinario venga suddiviso in:

- Sottofondo per la Pronta Disponibilità (suddiviso sulla base della spesa storica delle unità operative che effettuano turni di Reperibilità);
- Sottofondo per le emergenze (suddiviso sulla base del coefficiente di carenza)
- Sottofondo per esigenze straordinarie attribuito alle Direzioni.

E' fatto divieto assoluto il ricorso al lavoro straordinario per la copertura dei turni di servizio.

ART. 13 INDENNITÀ PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO, PERICOLO E DANNO

Nei limiti del fondo ex art. 29 CCNL 19.04.04, e verificata la congruità dello stesso, ferme restando le indennità già corrisposte, sono previste le seguenti indennità di disagio:

- **Indennità di Cassa:** corrisposta al personale addetto alle casse aperte al pubblico (esclusivamente per esazione ticket e cassa economale), nella misura di € 2,00 esclusivamente per ogni giorno di effettiva presenza in servizio superiore alle 3 ore.
- **Indennità videoterminali:** corrisposta al personale che, in maniera continuativa (non meno di quattro ore al giorno), presta la propria attività lavorativa alle postazioni dotate di videoterminale, nella misura di € 2.00 per ogni giorno di effettiva presenza. Si individuano aventi diritto a tale indennità i seguenti servizi e/o

funzioni: si concorda di rinviare a successiva data l'approvazione dopo che l'amministrazione avrà predisposto apposito schema di regolamento. (Stralciato)

- **Indennità di emergenza:** per il personale addetto al Pronto Soccorso nella misura di € 2,00 per ogni giorno di effettiva presenza (superiore a 3 ore).

ART. 14 ISTITUZIONE IN D.O. PROFILO O.S.S.

- L'Ente con oneri a proprio carico si impegna compatibilmente con le risorse finanziarie ad istituire nella dotazione organica posti di O.S.S. Cat. B livello economico Bs.
- Il profilo attuale di O.T.A e di Ausiliario verranno considerati ad esaurimento, dopo l'istituzione di detti posti.

ART. 15 Sistema Classificatorio

Con decorrenza 01.01.2008 l'Azienda si impegna a verificare sulla base delle effettive esigenze organizzative la possibilità di trasformare i posti in Dotazione Organica, delle figure professionali appartenenti alla categoria B livello economico B ed iscritti alla Cat. C nel profilo professionale di Operatore Tecnico Specializzato **Esperto**:

I passaggi alla Cat. C avvengono previo superamento di una selezione interna, ai sensi dell'art. 16 CCNL 7.4.1999, riservato al personale della Cat. B livello economico B, dei corrispondenti profili e mestieri.

L'Azienda avvierà, entro e non oltre trenta giorni dalla data di verifica di cui al comma precedente, opportune selezioni per la trasformazione dei suddetti posti in organico. I candidati saranno valutati secondo i titoli di carriera e professionali posseduti e mediante l'espletamento di apposita prova teorico-pratica.

La Commissione esaminatrice sarà composta da tre membri designati dall'amministrazione.

La Commissione al termine della selezione formulerà apposita graduatoria tenendo conto dei seguenti punteggi:

1. anzianità di servizio max. 50 punti:
 - punti 1,5 per ogni anno di servizio prestato nel SSN;
 - punti 0,5 per ogni anno di servizio prestato in altre Aziende Private;
2. curriculum professionale max. 20 punti
3. prova teorico-pratica max. 30 punti

La graduatoria così formulata ha validità di 3 anni.-

- In applicazione e con le modalità dell'art.19 comma 1 lettera c primo periodo del CCNL 19.04.04, accede al profilo di Collaboratore Professionale Esperto il personale incaricato di coordinamento successivamente al 31.08.01 ed in tale posizione al 19.04.04 a seguito di espletamento di procedure selettive. Il personale della categoria D cui sia stata conferita la funzione di coordinamento successivamente al 19.04.04 e lo abbia svolto per un periodo di un anno con valutazione positiva, in applicazione della norma di cui all'ultimo periodo della medesima disposizione, accede al profilo di collaboratore professionale esperto in presenza di posto vacante in dotazione organica.

ART. 16 PROCEDURE SELEZIONI INTERNE (Artt. 17-30-35 CCNL 7.4.99)

1) Criteri di selezione per i passaggi dei dipendenti nell'ambito della stessa categoria tra profili di diverso livello economico e tra profili diversi dello stesso livello (art.17 CCNL 7.4.99).

Per quanto riguarda i passaggi dei dipendenti nell'ambito della stessa categoria tra profili di diverso livello economico (B-Bs e D-Ds)(art.17 c.1 CCNL 7.4.99) le parti concordano di applicare, per la selezione, lo stesso regolamento concordato per i passaggi verticali di categoria (art.16 CCNL 7.4.99) dal 1/1/2008.

Per quanto riguarda il passaggio dei dipendenti all'interno della medesima categoria tra profili diversi dello stesso livello (art.17 c.3 CCNL 7.4.99) le parti concordano che l'Amministrazione pubblicherà, dopo aver espletato le prove di selezione interne ex artt. 16 e 17 c.1 CCNL 7.4.99, un bando di selezione dei rimanenti posti vacanti da ricoprire.

In caso di più domande, si effettuerà la selezione applicando lo stesso regolamento concordato per i passaggi verticali di categoria (art.16), con riferimento alla valutazione dei titoli ed alle prove di selezione.

Per quanto riguarda invece i requisiti di ammissione si fa esclusivo riferimento alla normativa contrattuale vigente.

2) Criteri di selezione per la progressione economica orizzontale nelle fasce (ART. 30-35 CCNL 7.4.99).

Tenuto conto delle disponibilità economiche del fondo di cui all'art. 31 del CCNL 19.4.04 destinate alla progressione economica sono indette, con cadenza annuale a far tempo dall'1.1.07, selezioni interne per l'individuazione del personale dipendente cui attribuire fasce economiche superiori a quelle in godimento.

L'attribuzione delle fasce economiche da parte dell'amministrazione ha luogo nel rispetto di un equilibrio complessivo tra i vari profili professionali ricompresi nelle diverse categorie.

All'inizio di ogni anno, in sede di contrattazione integrativa, va definito l'ammontare delle risorse da destinare al finanziamento delle fasce retributive aggiuntive a quelle in godimento.

Le risorse individuate, con le procedure di cui al comma precedente, vanno così assegnate:

- a) alle singole categorie, in misura percentuale sulla base del numero complessivo di dipendenti, a tempo indeterminato, ricompresi nell'ambito di ciascuna di esse, in servizio alla data del 31/12 dell'anno precedente;
- b) nell'ambito di ciascuna categoria, ai singoli profili professionali in misura percentuale sulla base del numero complessivo di dipendenti a tempo indeterminato, distintamente per profilo professionale, in servizio alla data del 31/12 dell'anno precedente.

Definita l'assegnazione delle risorse ai diversi profili professionali, si procede, poi, a individuare il numero complessivo delle fasce retributive, distinte per prima, seconda, terza e quarta, da attribuire nell'anno in riferimento.

La distinzione per tipo di fascia va effettuata nel rispetto di un equilibrio complessivo tra le diverse fasce retributive.

In sede di riparto delle risorse tra le diverse categorie e, all'interno delle stesse, tra i diversi profili professionali, va, in ogni caso, garantita l'attribuzione di risorse corrispondenti almeno ad una fascia retributiva per profilo.

Nell'ambito della vigenza contrattuale devono avere una progressione economica tutti i profili professionali di ciascuna categoria di appartenenza.

I profili professionali di "Operatore Tecnico", "Operatore Tecnico Specializzato" e di "Operatore Tecnico Specializzato Esperto" vanno considerati, ciascuno, unitariamente indipendentemente dalle diverse qualificazioni professionali riconducibili a ciascuno dei profili anzidetti.

I Profili Professionali di "Operatore Professionale Sanitario" e "Collaboratore Professionale Sanitario" e "Collaboratore Professionale Sanitario Esperto", ai fini dell'assegnazione delle risorse con le procedure di cui sopra del presente articolo, tenuto conto della declaratoria di cui all'allegato I del contratto, vanno così raggruppati:

- a) Personale Infermieristico;
- b) Personale Tecnico-Sanitario;
- c) Personale della riabilitazione;

A ciascuno dei raggruppamenti anzidetti le risorse vengono assegnate in misura percentuale in relazione al numero dei dipendenti, distinto per raggruppamento, in servizio alla data del 31/12 dell'anno precedente.

Individuato, distintamente per profilo professionale e per tipologia, il numero delle fasce retributive da assegnare nell'anno di riferimento, l'amministrazione indice avviso di selezione interna per l'individuazione del personale cui attribuire le fasce.

Le parti stabiliscono di istituire una specifica commissione tecnica per la corretta attuazione della progressione economica orizzontale nell'ambito delle categorie e per la valutazione dei titoli in possesso dei partecipanti alla selezione.

Detta Commissione avrà, altresì, il compito di stabilire i criteri per la selezione e valutare le prestazioni ed i risultati dei singoli dipendenti.

La Commissione sarà composta da tre membri designati dall'amministrazione.

Per l'attribuzione delle fasce economiche si stabilisce di formulare una selezione per soli titoli utilizzando i criteri di cui al regolamento aziendale per i passaggi interni all'Ente nel sistema di classificazione ex art.16 e 17 CCNL 7.4.1999.

ART. 17 MENSA

Viene riconosciuto il diritto alla mensa ai dipendenti aventi titolo previa adozione di apposito regolamento aziendale.

La decorrenza del diritto al buono pasto e' fissata dal giorno 1.9.2007 e sino all'attivazione del servizio mensa.

I criteri di attribuzione e fruizione sono definiti dal citato regolamento allegato al presente CCIA.



ART. 18
NORME FINALI

Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme dei sotto elencati contratti ivi comprese in particolare le disposizioni riguardanti l'orario di lavoro e l'orario notturno nonchè l'art. 41, comma 4 del CCNL 7 aprile 1999:

- a) CCNL del 1 settembre 1995, quadriennio 1994 - 1997 per la parte normativa e primo biennio 1994 - 1995 per la parte economica;
- b) CCNL del 27 giugno 1996, relativo al II biennio economico 1996 - 1997;
- c) CCNL integrativo del 22 maggio 1997;
- d) CCNL 7 aprile 1999, quadriennio 1998 - 2001 per la parte normativa e I biennio 1998 - 1999 per la parte economica;
- e) CCNL 27 gennaio 2000 per la formazione delle tabelle di equiparazione del personale delle ARPA a quello del comparto Sanità;
- f) CCNL 18 ottobre 2000, sull'interpretazione autentica dell'art. 16, comma 9 del CCNL 1994 - 1997 del 1 settembre 1995;
- g) CCNL 18 ottobre 2000 sull'interpretazione autentica dell'art. 44, comma 5 del CCNL 1994 - 1997 del 1 settembre 1995;
- h) CCNL 20 settembre 2001, relativo al II biennio economico 2000 - 2001;
- i) CCNL del 20 settembre 2001, integrativo del CCNL del 7 aprile 1999.
- j) Contratto Collettivo 1998-2001 stipulato in data _Ottobre 2000.

[Handwritten signature]

*NIL
cair*

[Handwritten signature]

Regolamento servizio mensa o servizio sostitutivo dei buoni pasto.

Art.1

Fonti della disciplina dell'istituto della mensa

Il C.C.N.L. 20.09.2001 art. 29 e seguenti prevedono espressamente quanto segue:

- a) Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive.
- b) Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario.
- c) Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro. Il tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario e non deve essere superiore a 30 minuti.
- d) Il costo del pasto determinato in sostituzione del servizio mensa non può superare € 5,16. Il dipendente è tenuto a contribuire in ogni caso nella misura fissa di € 1,03 per ogni pasto. Il pasto non è monetizzabile.

Art.2

Individuazione dei destinatari

Hanno diritto al servizio di mensa e sino all'attivazione del servizio, ai buoni pasto, il personale dipendente in servizio presso l'I.R.C.C.S. De Bellis di Castellana Grotte. Sono esclusi dal beneficio tutti i soggetti che prestano la loro collaborazione non in esecuzione di un rapporto di lavoro dipendente. (co.co.co., co.co.pro., consulenti, borsisti etc.).

Art.3

Prestazione del servizio mensa

La prestazione del servizio consiste nell'erogazione del pasto ai dipendenti aventi diritto durante l'apertura dei locali prevista di norma dalle 13,15 alle 15,15 ca.

Art.4

Condizione per usufruire del beneficio della mensa o del buono pasto sostitutivo

- a) La mensa spetta al personale sanitario in servizio il cui orario ricade nella fascia oraria 13,15 - 15,00 e che supera le 6,30 ore svolte in modo continuativo. Spetta altresì nel caso di orario di lavoro articolato secondo turnazioni senza distinzione tra lavoro ordinario e straordinario quando lo straordinario è svolto per la copertura dell'intero turno

via TPL
Gastone

CISA EP
affidato

- b) Non spetta il servizio della mensa o il buono pasto sostitutivo in caso di permessi da recuperare a qualsiasi titolo che comportano il prolungamento dell'orario di lavoro per oltre le sei ore e trenta minuti previste per usufruire del beneficio.
- c) Compete inoltre al personale dipendente in servizio presso gli uffici amm.vi, (ruolo tecnico, sanitario ed amm.vo che non effettuano turni e che articolano il proprio orario di lavoro su cinque giorni settimanali per ogni giorno di prolungamento dell'orario ordinario oltre le 6 ore effettuato in modo continuativo. Tale condizione è strettamente correlata alla distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco dei cinque giorni e pertanto il buono mensa o la mensa spetta nei casi di rientro per il completamento dell'orario ordinario di lavoro e, per eccezionali esigenze di servizio rappresentate e autorizzate dal Dirigente Responsabile e comunque non inferiori alle due ore.

Handwritten signatures and notes:

- Top left: A large signature, possibly "G. D. ...".
- Top center: "H. L. ...", "C. A. I. L."
- Top right: "L. ...", "F."
- Middle left: "G. ...", "P. ...", "B."
- Middle center: "D. ...", "L. ...", "O. ...", "S. ..."
- Middle right: "O. ...", "S. ..."
- Bottom left: "A. ...", "C. I. S. L. P.", "M. ..."
- Bottom center: "U. I. L.", "F. P. C.", "S. ...", "F."
- Bottom right: "G.", "S."