

<i>AZIENDA SANITARIA LOCALE</i>
<i>VALLECAMONICA - SEBINO</i>

**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO AZIENDALE DEL
COMPARTO SANITA'**

2004/2005

5 APR. 2005

PREMESSA

Obiettivo del contratto integrativo aziendale è quello di realizzare il miglioramento delle prestazioni e della qualità del servizio erogato dall'Azienda, valorizzando le specifiche professionalità e l'impegno degli operatori.

E' altresì prioritario realizzare una base comune di integrazione salariale che garantisca un aumento economico capace di rispondere alla generalità degli operatori ed alla tenuta dei livelli stipendiali.

A tal fine l'Azienda e le Organizzazioni sindacali intendono concordare l'utilizzo equilibrato e funzionale dei vari fondi economici su cui la contrattazione aziendale può intervenire, in modo da realizzare congiuntamente gli obiettivi sopra citati, anche agendo sulla loro composizione attraverso il travaso di parte delle risorse da un fondo all'altro senza determinare l'aumento della spesa complessiva.

PARTE NORMATIVA

RELAZIONI SINDACALI

Nell'ambito di una evoluzione degli assetti istituzionali ed organizzativi, nonché dei recenti riferimenti contrattuali le parti riconoscono la necessità di definire modalità e contenuti delle relazioni sindacali.

A tal fine si intende valorizzare il confronto e la partecipazione attiva della dirigenza e delle OOSS attivando i nuovi strumenti previsti dal CCNL. In particolare si sottolinea l'obiettivo di temperare le esigenze produttive dell'Azienda, la tutela dei dipendenti e gli interessi degli utenti, rispettando la distinzione dei ruoli e delle diverse responsabilità.

Tale confronto è improntato alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti, orientato alla prevenzione dei conflitti e mira a favorire la collaborazione reciproca in vista del perseguimento delle finalità pubbliche, pur nel rispetto delle autonomie e competenze, per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Il sistema delle relazioni sindacali si articola su due livelli operativi utilizzando gli strumenti della informazione, della concertazione, della consultazione ed avverranno nei tempi e sui temi previsti dal contratto:

- I° livello politico istituzionale riferito all'intera struttura aziendale
- II° livello operativo per l'aspetto organizzativo e tecnico

Al fine di rendere operante il confronto fra le RSU, le OO.SS. e le Direzioni delle strutture (Presidio/Dipartimento) nel merito delle specifiche problematiche settoriali anche in ordine agli accordi intervenuti a livello superiore, si prevede l'istituzione di un separato tavolo di confronto, con riferimento alle seguenti aree organizzative dei quali sono responsabili i Dirigenti di seguito elencati:

- Presidio Ospedaliero (Esine ed Edolo) – Direttore del Presidio
- Area amministrativa dei Servizi a Direzione Centralizzata – Direttore Dipartimento
- Dipartimento di Prevenzione - Direttore Dipartimento
- Dipartimento di Cure Primarie e Distretto - Direttore Dipartimento
- Dipartimento Assi - Direttore Dipartimento

- Dipartimento Prevenzione Veterinario - Direttore Dipartimento
- Distretto veterinario - Direttore Dipartimento

Il confronto dovrà rispettare i canoni generali definiti nelle trattative superiori ai quali vengono demandati i casi non risolvibili nella sede decentrata.

Per quanto non previsto nella seguente specifica, rimane in essere il protocollo delle relazioni sindacali a suo tempo sottoscritto.

DELEGAZIONE TRATTANTE

Visto l'art.4 del CCNL concernente la delegazione trattante si prende atto che per quanto concerne la parte pubblica (aziendale) è stata costituita con decreto n.685 dell'1.7.2004 e risulta così composta:

- Direttore Generale o suo delegato;
- Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario e Direttore Sociale;
- Dirigente Responsabile dell'Area Gestione delle Risorse Umane;

In ordine alle tematiche, di volta in volta trattate, saranno chiamati ad integrare i componenti della delegazione anche il Dirigente Amministrativo e/o il Dirigente Medico del Presidio Ospedaliero, i Dirigenti o i Responsabili delle Aree, delle Strutture, dei Servizi, delle Unità Operative interessate, nonché i consulenti del Direttore Generale per le problematiche del personale.

Le funzioni di istruttoria delle pratiche e di verbalizzazione delle sedute saranno espletate dal Collaboratore amministrativo professionale esperto Referente per le "Politiche del personale e relazioni sindacali".

La delegazione Sindacale è invece così composta:

- dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL nelle persone dei Sigg.ri:
- Aleandro Martinelli – FP CGIL (o suo delegato)
- Francesco Diomaiuta – FPS CISL (o suo delegato)
- Angelo Zanelli – UIL FPL (o suo delegato)
- Fabio Fratagnoli – FSI (o suo delegato).

- dai Componenti l'Ufficio di Presidenza della RSU (Germano Sisti – Luciano Tolla - Bettino Pedersoli) o loro delegati

- dai Coordinatori della RSU (Arzaroli Dario – Falchi Edj – Gelmi Giacomo – Panteghini Mario) o loro delegati.

FORME DI PARTECIPAZIONE

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

A) Informazione

L'Azienda, allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali 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.

Handwritten signatures: Hal, n, n, z

Handwritten signature: Rn

Handwritten signature: P

Handwritten signature: Gelmi

Handwritten signature: Bett

Handwritten signature: Tolla

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

Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in 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.

B) Concertazione:

I soggetti di cui alla lettera A), 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 per i passaggi tra le categorie;
- valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni;
- conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e loro valutazione periodica;
- dei sistemi di valutazione permanente.

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.

C) Consultazione

La consultazione dei soggetti di cui alla lett. A), 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 dotazione organiche;
- b) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale di cui all'art. 59, comma 8, del DLgs n.29/93 sino all'entrata in vigore della disciplina inerenti i collegi di conciliazione ed arbitrato;
- c) casi di cui all'art. 19 del DLgs 19 settembre 1994 n. 626.

D) Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing:

Le parti prendono atto di quanto sancito nell'art.5 del CCNL e si impegnano a costituire, in ambito aziendale, un Comitato Paritetico, cui sono attribuiti i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

Stallan

h 1

Rh

Amu

gelli

lecci

AR

RAPPORTO DI LAVORO

Preso atto che nel piano Formativo Aziendale è previsto il "Corso obbligatorio per neo assunti", effettuato con cadenza trimestrale, ci si impegna ad inserire nel programma di detto corso le materie legate al rapporto di lavoro, diritti e doveri (codice disciplinare) del personale.

FORMAZIONE

Si ritiene fondamentale definire e concordare un programma di formazione ed aggiornamento che coinvolga tutti gli operatori, non solo quelli interessati all'ECM.

L'Azienda si impegna:

- ad elaborare un programma che garantisca a tutto il personale non soggetto ad ECM almeno un evento formativo in aggiornamento obbligatorio all'interno di un biennio;
- a dare la possibilità al personale soggetto ad ECM di realizzare i crediti previsti attraverso iniziative aziendali.

Nel caso di mancato rispetto di quanto sopra sancito non trova applicazione la specifica disciplina previsto dall'art. 16 quater del D.Lgs. 502 del 1992.

Si procederà alla separazione dei fondi previsti per la formazione tra Personale del comparto ed il Personale della Dirigenza.

COSTITUZIONE DEI FONDI

Il fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno (art. 29), il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 30) ed il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (art. 31) sono rideterminati da come allegato (A).

POSIZIONE ECONOMICA VERTICALE

Politiche di sviluppo e gestione del personale

Con il presente contratto si intende continuare a favorire il processo di appropriatezza degli interventi e di riorganizzazione aziendale avviato negli anni precedenti. A tale scopo mediante interventi mirati, utilizzando i fondi economici disponibili, valutati nella loro complessità, è possibile continuare ad incentivare la riqualificazione del personale ed il miglioramento della qualità dei servizi e della produttività aziendale.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Hale", "DL", "m L", "Rn", "Pelle", "M", "Zell", "SMA", "AOR", and a large signature on the right.]

Nuovi profili

A seguito dell'istituzione dei nuovi profili (art.18 CCNL) si concorda che utilizzando le previste risorse (art.31 comma 4 primo alinea) e le modalità indicate di utilizzo delle fasce orizzontali già assegnate (art. 19 lettera a) di procedere come di seguito:

- Avvio della procedura, entro il mese di aprile, per il passaggio da Bs a C degli infermieri generici e delle puericultrici in servizio (previo possesso dei requisiti previsti dal CCNL – allegato 1 – “Declaratorie delle categorie e profili”, frequenza corso di formazione e selezioni mirate alla professionalità: gli idonei passano di categoria).

- Conclusione, entro il mese di luglio, della fase di riconoscimento della professionalità acquisita degli operatori tecnici specializzati esperti dell'area manutenzione – Passaggio dalla categoria Bs a C – previo possesso dei requisiti previsti dal CCNL – allegato 1 – “Declaratorie delle categorie e profili”, e selezione.

- Attivazione procedura per l'inquadramento di n.4 (due per Esine e due per Edolo) operatori tecnici specializzati esperti autisti di ambulanza da Bs in C (di cui due anche con l'indennità di coordinamento) previo possesso dei requisiti previsti dal CCNL – allegato 1 – “Declaratorie delle categorie e profili”, e selezione.

Ulteriori due posti verranno definiti congiuntamente previa verifica disponibilità fondo di cui all'art. 18 del CCNL.

Investimenti sul personale al processo di riorganizzazione aziendale

- Completamento dell'inquadramento in Bs del personale amministrativo inquadrato in posizione B (art.19, punto 1 lettera d) previo possesso dei requisiti previsti dal CCNL – allegato 1 – “Declaratorie delle categorie e profili”, e selezione.

- Per il personale con reali funzioni di coordinamento riconosciute al 31 agosto 2001, a decorrere dal 1 settembre 2003, tenuto conto dell'effettivo svolgimento delle funzione stesse, passaggio nel livello economico Ds con mantenimento del coordinamento e della relativa indennità.

- Le parti si incontreranno per definire ulteriori passaggi verticali a seguito di eventuali residui dei fondi di cui agli artt. 18 e 19 del CCNL.

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

In coerenza con le scelte gestionali ed organizzative e le richieste del personale, valutate le consistenze dei fondi economici contrattuali di cui l'Azienda dispone, si concorda di utilizzare i fondi disponibili (le risorse per la contrattazione integrativa di cui all'art. 32 CCNL, una quota parte del fondo storico di produttività) per assicurare un passaggio di fascia con decorrenza 1.1.2005 al personale a tempo indeterminato in possesso di una anzianità triennale al 31.12.2004 e previa valutazione, di cui al decreto n.118/2002 e schede di valutazione come da allegato B). (Anzianità nel SSN e/o servizi equipollenti, anche se con interruzione e servizi prestati in qualifica diversa da quella ricoperta e per la quale si ottiene il passaggio di fascia)

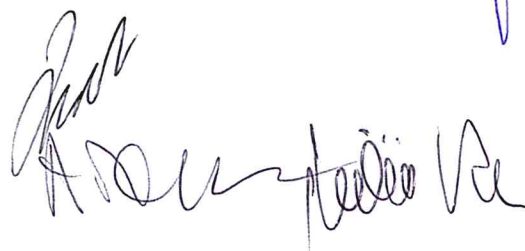
INCENTIVO DI PRODUTTIVITA'

Si considera questo istituto contrattuale elemento importante per il raggiungimento degli obiettivi aziendali; a tal fine si intende operare per legare sempre più l'erogazione dell'incentivazione economica al raggiungimento degli obiettivi individuati.

Si decide di destinare, per l'anno 2005, € 120.000 per i progetti di particolare interesse aziendale (progetti speciali): entro il mese di aprile di ogni anno i progetti verranno sottoposti alla discussione con le Organizzazioni Sindacali.

Per quanto concerne l'incentivo alla produttività riferita ai progetti generali previsti dalle schede di budget, per l'anno 2005 si concorda di erogare il 70% delle risorse quale acconto mensile ed il restante 30% alla verifica del raggiungimento degli obiettivi.

La decorrenza dei nuovi acconti coinciderà con quella relativa al passaggio di fascia.



A) 2/3

AZIENDA: ASL VALLECAMONICA SEBINO

Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	
Art 38 comma 3 ccnl 7.4.99	Ora finanziamento dall'art. 30 ccnl del 19/4/2004

ANNO 2002


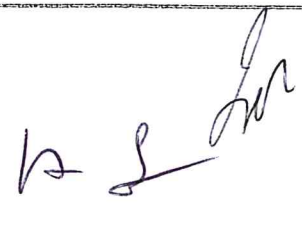
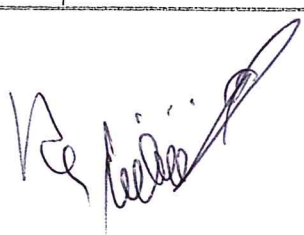
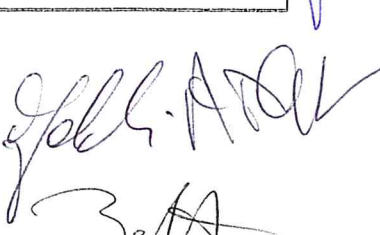
a) Fondo consolidato al 31.12.2001 - Decreto n. 913 del 25.10.2002 (Detratte le quote di risparmio da trasformazione in part-time Anno 2001 decorrenza 1/1/2002)	833.744,42
b) Incrementi da economie di gestione	0,00
d) Risparmi su fondo straordinari e indennità	0,00
Risparmi da trasformazioni in part-time - Anno 2001 - Decorrenza 1.1.2002	52.891,95
Risorse da art. 43 legge 449/97	0,00
Quota eventualmente spostata su art. 39	0,00
Totale fondo 2002	886.636,37

ANNO 2003

Quota consolidata al fondo della produttività collettiva	886.636,37
Risparmi da trasformazioni in part-time anno 2002 decorrenza 1.1.2003	45.612,44
Risorse da art. 43 legge 449/97	0,00
Quota dell'art. 32 % di € 133,90 x dipendente anno sulla produttività	128.544,00
Quota eventualmente spostata su art. 39	0,00
Totale fondo provvisorio 2003	1.060.792,81

ANNO 2004

Quota consolidata al fondo della produttività collettiva	1.060.792,81
Risparmi da trasformazioni in part-time anno 2003 decorrenza 1.1.2004	27.035,22
Totale fondo provvisorio 2004 (da effettuare assegnazione quote art. 32 - 133,90 € pro capite-)	1.087.828,03

Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica	
Art 39 ccnl 7.4.99	Ora finanziata dall'art. 31 del ccnl 19/4/2004
ANNO 2002	
Fondo consolidato al 31.12.2001 decreto n. 913 del 25.10.2002 - € 2.153.199,25 (Già aumentato dell'indennità di rischio radiologico trasferita dal fondo ex art. 38 - € 21.071,44) e (Diminuito di € 88.206,57 per quota pro capite di €. 103,00 per risorse aggiuntive regionali 2002 storicizzate e RIA del personale cessato nell'anno 2001 = € 5.176,05).	2.059.816,63
- Di cui per progressioni orizzontali	1.888.611,17
- Di cui per posizioni organizzative	67.139,40
- Di cui per indennità coordinamento fissa e variabile	104.066,07
Quote trasferite dalla produttività	0,00
Incrementi di fascia economica rispetto alle fasce dei ccnl 2000 - 2001 (tab. c) (importo speso 2002) (Art. 31 comma 3 CCNL 19.4.2004)	33.097,85
Quote di RIA (anzianità) dei cessati nell'anno 2001 (a valere dall'1/1/2002)	5.176,05
Risorse aggiuntive regionali su art. 39 (€ 103 x dipendente)	88.206,57
Quota dei minori oneri da riduzione stabile della dotazione organica	0,00
Totale fondo 2002 aggiornato	2.186.297,10
ANNO 2003	
Quota consolidata anno 2002	2.186.297,10
Quota dell'art. 32 % di € 133,90 x dipendente anno sulla produttività	0,00
Quote trasferite dalla produttività o straordinario - indennità	0,00
Quote di RIA (anzianità) dei cessati nell'anno 2002 (a valere dall'1/1/2003)	12.107,49
Quota dei minori oneri da riduzione stabile della dotazione organica	0,00
Finanziamento progressioni verticali profilo BS sanitari e tecnici (€ 2 x 13 x n. dipendenti al 31.12.2001) (Art. 31 comma 4 lettera a CCNL 19.4.2004)	24.960,00
Finanziamento progressioni tecnico - amministrativi (€ 4,05 x 13 x n. dipendenti al 31.12.2001) (Art. 31 comma 4 lettera a) CCNL 19.4.2004)	50.544,00
Incrementi tabellari contrattuale di fascia economica rispetto alle fasce del 2002 (Importo corrisposto per il 2003: 97.814,06 meno corrisposto 2002: 33.097,85) (Art. 31 comma 3 CCNL 19.4.2004)	64.716,21
Quota Indennità Profess. Specifica rivalutata personale BS sanitario (Art. 31, comma 5, lett. b)	38.218,04
Quota di finanziamento per il passaggio D - DS coordinatori 0,17% montesalari 2001 (Art. 31 comma 5 lettera c CCNL 19.4.2004)	33.883,54
Totale fondo 2003 provvisorio	2.410.726,38
ANNO 2004	
Quota consolidate anno 2003	2.410.726,38
Quote di RIA (anzianità) dei cessati nell'anno 2003 (a valere dall'1/1/2004)	5.956,60
Totale fondo provvisorio anno 2004 (da effettuare assegnazione quote art. 32 - 133,90 € pro capite-)	2.416.682,98

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



AZIENDA SANITARIA LOCALE DI VALLECAMONICA-SEBINO

Sede Legale: Via Nissolina, n.2 - 25043 - Breno (BS)

SCHEDA VALUTAZIONE PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Cognome e nome del dipendente:

Unità organizzativa di appartenenza:

Contenuto		Insuff. (pt 10)	Suff. (pt 15)	Medio (pt 18)	Buono (pt 22)	Eccell. (pt 25)
A	Risultati conseguiti (capacità/abilità rispetto alla realizzazione di obiettivi)					
B	Arricchimento professionale (partecipazione ad iniziative di aggiornamento)					
C	Impegno e qualità della prestazione individuale (professionalità; attenzione nell'esecuzione dei compiti)					
D	Relazioni con il gruppo e/o con l'utenza (collaborazione con i colleghi e disponibilità verso gli utenti)					

Punteggio/Valutazione finale: (massimo 100 punti)

Si ritiene insufficiente un punteggio complessivo inferiore a punti 50.

Il Presidente della Commissione

I componenti della Commissione

Data,

[Handwritten signatures and initials]



AZIENDA SANITARIA LOCALE DI VALLECAMONICA-SEBINO

Sede Legale: Via Nissolina, n.2 - 25043 - Breno (BS)

SCHEDA VALUTAZIONE PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (FASCIA FINALE)

Cognome e nome del dipendente:

Unità organizzativa di appartenenza:

Contenuto	Insuff. (pt 10)	Suff. (pt 12)	Medio (pt 15)	Buono (pt 18)	Eccell. (pt 20)
A Risultati conseguiti (capacità/abilità rispetto alla realizzazione di obiettivi)					
B Arricchimento professionale (partecipazione ad iniziative di aggiornamento)					
C Impegno e qualità della prestazione individuale (professionalità; attenzione nell'esecuzione dei compiti)					
D Relazioni con il gruppo e/o con l'utenza (collaborazione con i colleghi e disponibilità verso gli utenti)					
E Impegno e disponibilità in attività di tutoraggio e inserimento lavorativo dei neo assunti					
F Grado di flessibilità (capacità e disponibilità al cambiamento organizzativo ed all'innovazione)					
G Capacità di iniziativa (Capacità e responsabilità riguardo ai problemi ed alle soluzioni)					

Punteggio/Valutazione finale: (massimo 140 punti)

Si ritiene insufficiente un punteggio complessivo inferiore a punti 76.

Il Presidente della Commissione

I componenti della Commissione

Data,