



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO **AZIENDALE**

(quadriennio 2002/2005 per il personale di comparto)

Il giorno 22 marzo 2006

TRA

l'Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Como rappresentata dal Direttore Generale dott.ssa Simona Mariani _ firmato _

ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali

- **RSU dell'Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Como nelle persone dei sig.ri _ firmato _**

- **CGIL – F.P. Sanità _ firmato _**

- **CISL – F.P.S. _ firmato _**

- **UIL F.P.L. _ firmato _**

- **Federazione Sindacati Indipendenti _ firmato _**

è sottoscritto l'allegato contratto integrativo

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO **AZIENDALE**

(quadriennio 2002/2005 per il personale di comparto)

tra l'Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Como
e le
Organizzazioni Sindacali del personale di Comparto

Premessa

Il presente contratto collettivo integrativo, sottoscritto in attuazione delle previsioni di cui all'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato ed integrato dalla legislazione successiva, nonché del CCNL 7 aprile 1999 e successivi, si applica a tutto il personale dell'area di comparto dipendente dall'Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Como.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa aziendale sono quelle espressamente indicate nell'art. 4 del CCNL.

Il contratto integrativo entra in vigore dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del testo definitivo dell'intesa concordata tra le parti.

Art. 1 – Delegazioni trattanti.

La delegazione trattante di parte pubblica è così costituita:

- Direttore Generale dell'Azienda o suo delegato con funzioni di presidente;
- Direttore Amministrativo;
- Direttore Sanitario
- Direttore Sociale
- Responsabile U.O. Gestione Risorse Umane.

Fa altresì parte della delegazione trattante di parte pubblica un dirigente della U.O. Gestione Risorse Umane quale referente per le relazioni sindacali individuato dal responsabile della U.O. medesima.

La delegazione trattante di parte pubblica potrà essere integrata da uno o più rappresentanti delle articolazioni organizzative aziendali eventualmente interessate in maniera diretta nella gestione delle materie di volta in volta oggetto di contrattazione o comunque di relazioni sindacali.

Fanno parte della delegazione trattante di parte sindacale:

- i n. 15 componenti della R.S.U.
- n. 1 rappresentante di ogni Segreteria Provinciale delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL e del presente accordo integrativo.

La partecipazione alle trattative con l'Amministrazione dei componenti la delegazione trattante di parte sindacale dipendenti dell'Azienda viene considerata equivalente al servizio soltanto fino a concorrenza dell'orario giornaliero dovuto.

Nei limiti di detto orario sarà riconosciuto al dipendente, oltre al tempo di effettiva durata dell'incontro sindacale, anche il tempo eventualmente impiegato per raggiungere la sede della riunione nonché per ritornare alla propria sede di lavoro.

Le medesime regole di cui sopra si applicano anche nel caso di partecipazione ad altre riunioni eventualmente concordate con l'Amministrazione.

Art. 2 – Esercizio dell'attività sindacale.

1 - Permessi sindacali aziendali.

In applicazione dei principi di cui all'Accordo Collettivo Quadro 7 agosto 1998, così come integrato dall'art. 9 del CCNL e dall'Accordo Collettivo Quadro 9 agosto 2000 e successive, la titolarità dei permessi sindacali aziendali compete alla R.S.U. ed alle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL nella misura che sarà calcolata dall'Amministrazione all'inizio di ogni anno.

2 - Sedi sindacali.

L'Amministrazione assicura alla R.S.U. la disponibilità di un locale arredato e riscaldato presso la sede ASL di Como – via Castelnuovo.

Il suddetto locale sarà dotato di una linea telefonica fornita dall'Azienda per le comunicazioni all'interno dell'Azienda medesima, nonché di adeguati supporti informatici.

L'eventuale utilizzo esterno della linea telefonica sarà invece ad esclusivo carico della parte sindacale.

A richiesta delle Organizzazioni Sindacali e sulla base delle disponibilità esistenti, l'Azienda si impegna altresì ad autorizzare l'utilizzo di locali anche presso altri presidi territoriali per riunioni ed incontri.

3 - Diritto di affissione.

L'Azienda provvederà all'installazione di apposite bacheche ad esclusivo utilizzo delle Organizzazioni Sindacali e della RSU presso le principali sedi ASL.

Altri punti di affissione potranno essere individuati e utilizzati dalle Organizzazioni Sindacali e dalla RSU in corrispondenza degli orologi per la rilevazione delle presenze.

4 - Diritto di assemblea

Spettano a ciascun dipendente 12 ore annue per la partecipazione, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali indette dalla R.S.U. ovvero dai rappresentanti delle Segreterie Provinciali delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL e del presente accordo integrativo.

La convocazione, la sede, l'orario e l'ordine del giorno di tali assemblee, nonché l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni, sono comunicati alla U.O. Gestione Risorse Umane con preavviso scritto di almeno tre giorni.

Ricevuta la notizia della convocazione, i dirigenti responsabili di struttura provvederanno ad impartire le opportune disposizioni per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, applicando le regole previste in caso di esercizio del diritto di sciopero, ovvero informando l'utenza circa eventuali sospensioni del servizio.

Il dipendente che si allontana dalla propria sede di lavoro per partecipare all'assemblea, informa il superiore gerarchico e, senza provvedere alla timbratura del cartellino magnetico, compila l'apposito registro di supporto.

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di Distretto, di Dipartimento o di Unità Operativa e comunicata alla U.O. Gestione Risorse Umane.

Art. 3 – Esercizio del diritto di sciopero

1- Servizi essenziali e prestazioni indispensabili

I servizi pubblici erogati dall'Azienda da considerarsi essenziali, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive, sono i seguenti:

Assistenza Sanitaria

- prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto ovvero da avviare qualora non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
- assistenza domiciliare qualora non dilazionabile senza danni per le persone interessate;
- attività farmaceutica;
- attività direzionali e di diretto supporto amministrativo all'assistenza sanitaria;
- servizio di portineria sufficiente a garantire l'accesso alle strutture e servizi telefonici essenziali che, in relazione alle tecnologie utilizzate dall'Azienda, assicurino la comunicazione interna ed esterna;
- raccolta ed 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.

Igiene e Sanità Pubblica

- provvedimenti contingibili ed urgenti;
- controllo e prevenzione dei rischi ambientali imminenti;
- vigilanza, nei casi di urgenza, sugli alimenti e sulle bevande.

Veterinaria

- vigilanza e controllo in presenza o in sospetto di tossicoinfezioni relative ad alimenti di origine animale;
- vigilanza ed interventi urgenti in caso di malattie infettive e di zoonosi;
- controllo degli animali morsiatori ai fini della profilassi antirabbica;
- ispezione veterinaria e macellazione d'urgenza degli animali in pericolo di vita;
- provvedimenti contingibili ed urgenti.

Protezione civile

- attività previste nei piani di protezione civile;
- attività comunque richieste nei casi di emergenza dalle autorità preposte alla protezione civile.

Distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici

- attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua, gas...) necessari all'espletamento delle prestazioni sopra indicate;
- interventi urgenti di manutenzione degli impianti.

Erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento

- amministrazione del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali durante le scadenze di legge.

2- Contingenti di personale

Le professionalità e le qualifiche nonché i contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità, cui spetta assicurare, ai sensi delle norme di garanzia, le prestazioni indispensabili erogate dall'Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Como, sono individuati come segue:

Dipartimento di Prevenzione Medica

- n. 1 tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro in servizio presso l'U.O. Prevenzione di ciascun Distretto Socio-Sanitario;
- n. 1 tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro in servizio presso l'U.O. Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro di ciascun Distretto Socio-Sanitario;
- n. 1 tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro in servizio presso l'U.O. Impiantistica;
- n. 1 tecnico di laboratorio in servizio presso l'U.O. Laboratorio di Sanità Pubblica.

Dipartimento di Prevenzione Veterinaria

- n. 1 tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro e n. 1 operatore tecnico disinfestatore, entrambi in servizio, per il Distretto Veterinario Brianza;
- n. 1 tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro e n. 1 operatore tecnico disinfestatore, entrambi in servizio, per l'area dei Distretti Veterinari di Como e Sud Ovest;
- n. 1 tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro e n. 1 operatore tecnico disinfestatore, entrambi in servizio, per il Distretto Veterinario Medio – Alto Lario;

Dipartimento ASSI

- n. 1 infermiere presso ciascun Distretto Socio-Sanitario in servizio per l'assistenza domiciliare;
- lo stesso contingente infermieristico in servizio presso la sede Ser.T. operativa nei giorni festivi;

Dipartimento Amministrativo

U.O. Approvvigionamenti

- n. 1 operatore tecnico per turno in servizio presso la portineria-centralino di Como, via Castelnuovo;

U.O. Attività Tecnico-Patrimoniali

- n. 1 assistente tecnico in servizio per l'intera Azienda;

3- Norme di garanzia

I soggetti che proclamano uno sciopero a livello aziendale hanno l'obbligo di comunicare per iscritto all'Azienda, con un termine di preavviso non inferiore a dieci giorni, la durata e le modalità di attuazione, nonché le motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro.

La revoca spontanea dello sciopero proclamato, dopo che è stata data informazione all'utenza, costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi del D.Lgs. n. 165/2001.

La durata massima del primo sciopero non potrà superare, per qualsiasi tipo di vertenza, una intera giornata (24 ore).

Gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non potranno superare le 48 ore consecutive.

L'intervallo minimo fra un'azione di sciopero e l'altra di ciascuna Organizzazione Sindacale dovrà essere di almeno 12 giorni.

Eventuali scioperi riguardanti singole professionalità e/o articolazioni organizzative non dovranno comunque compromettere le prestazioni individuate come indispensabili.

Non saranno effettuate azioni di sciopero nel mese di agosto, nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio e nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.

Gli scioperi dichiarati ovvero in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di calamità naturali o di altri avvenimenti di particolare gravità.

4- Esonero dallo sciopero

Ricevuta l'informazione dalle Organizzazioni Sindacali, i dirigenti responsabili di Distretto, di Dipartimento e di U.O. Amministrativa, provvedono immediatamente all'individuazione del personale tenuto all'erogazione delle prestazioni indispensabili e pertanto esonerato dallo sciopero, utilizzando di norma criteri di rotazione.

Almeno cinque giorni prima della data fissata per lo sciopero, i suddetti dirigenti informano per iscritto i dipendenti esonerati, acquisendo dagli stessi firma per ricevuta della relativa comunicazione.

Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dal ricevimento della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo, ove possibile, la sostituzione.

Il personale che non intende aderire allo sciopero può essere utilizzato in sostituzione del personale che ne ha fatto richiesta nei limiti dei contingenti fissati. Il restante personale rimane a disposizione dei servizi di appartenenza per qualsiasi necessità, fermo restando il divieto di utilizzare detto personale in servizi diversi da quello di appartenenza, qualora questi siano ricompresi fra quelli non ritenuti essenziali dal presente accordo.

5- Procedure di conciliazione

Le parti si impegnano ad esperire in via preventiva un tentativo di conciliazione degli eventuali conflitti nei modi e nei limiti definiti dal D.Lgs. n. 165/2001 e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 4 – Informazione

Gli atti oggetto di informazione sono quelli espressamente indicati come tali dal contratto di lavoro.

Nelle materie oggetto di contrattazione, concertazione o consultazione obbligatoria l'informazione deve essere preventiva; la relativa documentazione, se ed in quanto

disponibile, deve essere fornita almeno dieci giorni prima della data fissata per il confronto tra le parti.

Nelle materie oggetto di sola informazione, l'Amministrazione è tenuta a fornire le relative comunicazioni con tempestività, in forma scritta (cartacea o a mezzo posta elettronica) o verbale.

Sono destinatari delle informazioni il coordinatore ed il vicecoordinatore della R.S.U. nonché le Segreterie Provinciali delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL e del presente accordo integrativo.

L'Azienda garantisce l'accesso agli atti secondo i regolamenti aziendali adottati in conformità alle norme di legge vigenti.

Art. 5 – Concertazione

Sono materie di concertazione quelle espressamente indicate come tali dal contratto di lavoro.

La parte sindacale può attivare la concertazione mediante richiesta scritta, che deve pervenire all'Amministrazione entro cinque giorni dal ricevimento dell'informazione.

La concertazione ha inizio entro 48 ore dalla richiesta e si conclude nei successivi 30 giorni.

In casi di particolare gravità le parti, di comune accordo, possono prorogare tali termini.

L'esito della concertazione è formalizzato in apposito verbale dal quale devono risultare le posizioni espresse dalle parti.

L'eventuale intesa, redatta in forma scritta, impegna l'Azienda ad attivare ogni opportuno intervento per la piena e completa applicazione di quanto concordato, assicurando il diretto coinvolgimento di tutti i preposti ai livelli dirigenziali e di coordinamento.

Art. 6 – Consultazione

La consultazione è obbligatoria nelle materie espressamente individuate dal contratto.

Il parere espresso dalla parte sindacale è formalizzato in apposito verbale.

Art. 7 – Sessione di bilancio

All'inizio di ogni anno le parti si impegnano ad attivare una specifica sessione di bilancio dedicata all'esame ed alla quantificazione delle risorse disponibili per il finanziamento degli istituti contrattuali nell'anno di riferimento.

La sessione di bilancio è finalizzata alla contrattazione integrativa, cui spetta definire l'utilizzo dei fondi e l'eventuale spostamento di risorse da un fondo all'altro, nonché la rideterminazione dei fondi medesimi in conseguenza delle riduzioni di organico derivanti da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale.

Art. 8 – Formazione

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

A tale fine le parti si impegnano a promuovere congiuntamente, sin dal momento della concertazione prevista per l'adozione dei piani formativi, modalità e criteri di verifica in merito all'attuazione dei piani stessi, al fine di valutarne l'efficacia e di esaminarne eventuali criticità. Le parti si impegnano altresì a rivedere il regolamento della formazione approvato con deliberazione n. 524 del 27 novembre 2003.

Alle attività di formazione è destinata una quota non inferiore all' 1 % del monte salari annuale relativo al personale di comparto.

Il monte salari per il comparto per l'anno 2005 è pari ad € 12.000.014,00.

Il fondo disponibile per il comparto ammonta per l'anno 2005 ad € 120.000,00. Tale somma si intende comprensiva dei costi diretti ed indiretti derivanti dalle iniziative di formazione.

Si dovrà favorire la pianificazione dei percorsi formativi obbligatori che dovranno interessare tutto il personale di comparto inserito nei vari profili professionali di tutte le categorie previste dalla classificazione vigente.

Le aree di intervento dovranno interessare non soltanto quelle indicate in via prioritaria dall'art. 29, comma 4, lett. b, del CCNL 7 aprile 1999, così come riportate nel precedente contratto integrativo, bensì tutte le aree ed i settori di intervento ove operano i dipendenti dell'Azienda Sanitaria Locale.

Dovrà essere privilegiata la formazione residenziale favorendo la collaborazione con altre aziende sanitarie ed Enti, società pubbliche e private ed Università.

La programmazione della formazione e dell'aggiornamento obbligatori, che deve avvenire nel rispetto dei principi nazionali e tenuto conto degli obiettivi regionali ed aziendali, dovrà soddisfare a pieno le aspettative e le esigenze di tutti i lavoratori, ed avere specificatamente finalità di un complessivo e progressivo miglioramento dei livelli professionali.

Detti programmi formativi dovranno essere modulati per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- il miglioramento delle prestazioni professionali di tutti gli operatori;
- l'adeguamento alle innovazioni tecnologiche ;
- l'acquisizione di nuove metodiche procedurali di specializzazione;
- il miglioramento della qualità del rapporto con l'utenza;
- l'approfondimento dei sistemi di gestione ;
- il miglioramento delle condizioni di sicurezza nell'ambiente di lavoro.

Nell'aggiornamento e formazione obbligatori si inserisce quanto stabilito dall'art. 20 del CCNL 19 aprile 2004 in merito a corsi ECM (Educazione Continua in Medicina). A tale riguardo l'Azienda garantisce l'acquisizione dei crediti formativi obbligatori previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato. Tali corsi ECM devono necessariamente riguardare tutte le aree di intervento e tematiche inerenti i profili

professionali sanitari. In via prioritaria, si dovrà favorire l'accesso ai corsi a coloro con minor crediti formativi al fine di consentire, a tutto il personale del ruolo sanitario, il raggiungimento dei valori minimi previsti dalla normativa vigente.

I corsi di aggiornamento obbligatorio sono di norma tenuti durante l'orario di lavoro.

Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda.

Nel caso in cui l'effettuazione di tali corsi avvenga fuori dalla sede di servizio, sussistendone i presupposti, è riconosciuto ai partecipanti il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio.

Art. 9 – Orario di lavoro

1- Principi generali.

Si intende per orario di lavoro l'arco di tempo giornaliero durante il quale, nei limiti dell'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.

L'orario di lavoro è determinato in maniera finalizzata ad assicurare la funzionalità delle strutture aziendali e l'erogazione dei servizi all'utenza.

L'orario di lavoro viene di norma distribuito su cinque giorni lavorativi, sia nelle ore antimeridiane sia in quelle pomeridiane. Qualora indispensabile per garantire le esigenze di servizio, l'orario di lavoro può espletarsi anche su sei giorni lavorativi.

L'organizzazione dell'orario di lavoro in turni viene adottata per assicurare la funzionalità dei servizi che, per loro natura, richiedono tale organizzazione.

2 - Flessibilità.

Compatibilmente con le esigenze connesse all'orario di servizio ed all'orario di apertura al pubblico, l'orario di lavoro viene determinato assicurando fasce temporali di flessibilità.

La flessibilità oraria all'inizio della giornata lavorativa deve essere di norma contenuta nella fascia compresa tra le ore 7.30 e le ore 9.00. La flessibilità in uscita è determinata in rapporto alla flessibilità in entrata ed al tempo impiegato per la pausa mensa di cui al punto che segue.

3 - Mensa.

La pausa mensa è obbligatoria e deve avere una durata minima di almeno 30 minuti.

L'Azienda non può imporre senza il consenso del dipendente pause di durata superiore a 60 minuti.

L'orario della pausa mensa deve essere stabilito all'interno della fascia oraria compresa fra le 12.00 e le 14.30.

Il pasto deve essere in ogni caso consumato al di fuori dell'orario di lavoro. Il tempo impiegato per il consumo del pasto deve essere rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario.

4 - Riduzione dell'orario di lavoro

L'Azienda si impegna, laddove compatibile con le esigenze di servizio, ad adottare in via sperimentale un orario di lavoro articolato su 35 ore settimanali per tutto il personale turnista.

Art. 10 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

1- Trasformazione del rapporto di lavoro.

La trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale avviene automaticamente, con decorrenza dal 1° o dal 16° giorno del mese, entro 60 giorni dal ricevimento della domanda del dipendente. La data di ricevimento viene desunta dal timbro del protocollo generale dell'Azienda.

E' fatta salva la possibilità per l'Amministrazione, qualora sussistano esigenze di servizio non altrimenti fronteggiabili, di rinviare la trasformazione per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dal ricevimento della domanda.

2- Articolazione del rapporto di lavoro.

L'articolazione del rapporto di lavoro a tempo parziale può essere orizzontale, verticale, biassiale oppure ciclica.

L'articolazione è orizzontale quando la prestazione di servizio è ridotta in eguale misura per tutte le giornate lavorative, ovvero è resa secondo un orario differenziato a seconda delle giornate ma rimane comunque costruita su cinque o su sei giorni lavorativi a settimana.

L'articolazione è verticale quando la prestazione di servizio viene limitata ad alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno.

L'articolazione è biassiale quando la prestazione di servizio viene determinata utilizzando insieme i principi dei sistemi orizzontale e verticale (le prestazioni vengono individuate predeterminando i giorni, le settimane ed i mesi dell'anno, all'interno dei quali si definiscono le quote orarie).

L'articolazione è ciclica quando la prestazione di servizio viene determinata utilizzando, di norma su base mensile o annua, un sistema ciclico (il lavoro viene svolto per alcune settimane del mese o per alcuni mesi dell'anno).

Altre richieste di particolari articolazioni dell'orario di lavoro a tempo parziale saranno valutate di volta in volta dall'Amministrazione in relazione alle mansioni ed alla specifica posizione organizzativa del dipendente interessato, al fine di verificarne la compatibilità con le esigenze organizzative aziendali.

Il dipendente deve richiedere il rapporto di lavoro a tempo parziale scegliendo fra una delle seguenti frazioni orarie:

- 30% dell'orario di lavoro a tempo pieno;
- 50% dell'orario di lavoro a tempo pieno;
- 60% dell'orario di lavoro a tempo pieno;
- 75% dell'orario di lavoro a tempo pieno;
- 80% dell'orario di lavoro a tempo pieno.

3- Orario di lavoro.

L'articolazione oraria della prestazione lavorativa a tempo parziale deve essere determinata in via preventiva ed in forma scritta, assicurando un giusto temperamento tra le necessità personali del dipendente e le esigenze di servizio dell'Amministrazione.

4- Sede di lavoro.

Il passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale non assicura, qualora vi siano esigenze di servizio, la permanenza del dipendente nel medesimo ufficio e/o settore di attività.

Qualora venga ravvisata la necessità di assegnare il dipendente ad altro ufficio compatibile con l'orario di lavoro a tempo parziale, l'Amministrazione deve informare in via preventiva l'interessato, proponendogli le eventuali alternative disponibili e limitando comunque il trasferimento nell'ambito dei 10 chilometri avuto riguardo alla distanza tra la vecchia e la nuova sede di lavoro.

5- Ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Fermo restando quanto previsto in materia dalla legge e dai contratti di lavoro, l'accettazione di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno una volta decorsi due anni dalla trasformazione deve pervenire all'Azienda con 60 giorni di anticipo sulla data del rientro, che deve comunque sempre coincidere con il 1° o con il 16° giorno del mese .

Il rientro a tempo pieno prima che sia trascorso il suddetto biennio è subordinato alla disponibilità di un posto vacante nella dotazione organica. L'Azienda comunica al dipendente che ne ha fatto istanza l'eventuale accoglimento della richiesta entro 60 giorni dalla data di ricezione della domanda, indicando altresì la decorrenza della trasformazione.

6- Variazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il dipendente con rapporto a tempo parziale può chiedere di modificare la percentuale oraria della prestazione lavorativa scegliendo tra quelle indicate al punto 2. L'accoglimento della richiesta è subordinato al parere favorevole del responsabile di Distretto, di Dipartimento, di Unità Operativa Amministrativa, di Unità di Staff o di Presidio a seconda della articolazione organizzativa di appartenenza del dipendente. La modifica della quota oraria avviene quando siano decorsi almeno due anni dal passaggio a tempo parziale ovvero dall'ultima modifica e decorre dal 1° gennaio di ogni anno.

Le stesse regole si applicano alle modifiche dell'articolazione dell'orario di lavoro (orizzontale e verticale).

7- Deroghe al limite percentuale del 25%

Il limite percentuale del 25% della dotazione organica, così come previsto dall'art. 22 del CCNL 19 aprile 2004, viene elevato di un ulteriore 10%, per una percentuale massima complessiva del 35%, in presenza delle seguenti situazioni personali o familiari:

- stato di invalidità personale in misura superiore al 45%;
- presenza nel nucleo familiare di almeno due figli minori;
- presenza nel nucleo familiare di soggetti portatori di handicap o affetti da fenomeni di tossicodipendenza, alcoolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica;
- superamento del 60° anno di età ovvero compimento di 25 anni di effettivo servizio.

L'Amministrazione si riserva altresì di valutare, alla luce delle esigenze organizzative e di servizio dell'Azienda, eventuali ulteriori situazioni particolari determinate da serie necessità di studio ovvero da motivate esigenze legate alla distanza e/o a disagiate possibilità di collegamento tra la località di abitazione e la sede di lavoro.

In applicazione dell'art. 22, comma 1, del CCNL 19 aprile 2004, in caso di avanzi e disavanzi tra i diversi ruoli sarà altresì possibile operare una nuova redistribuzione dei posti disponibili a tempo parziale.

Annualmente l'Azienda fornirà alle Organizzazioni Sindacali i dati relativi all'andamento del lavoro a tempo parziale.

8- Svolgimento di altra attività lavorativa. Incompatibilità

Al dipendente in servizio a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, è consentito svolgere un'altra attività autonoma o subordinata, purché il relativo rapporto non intercorra con una amministrazione pubblica.

L'interessato, prima di iniziare l'attività ed al fine di consentire le opportune valutazioni in merito alla sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità, comunica all'Amministrazione la tipologia delle prestazioni che si intendono rendere al di fuori dell'orario di servizio, specificando altresì il soggetto e/o i soggetti in favore dei quali l'attività dovrà essere espletata. Allo stesso modo, l'Amministrazione deve essere informata ogniqualvolta intervengono variazioni rispetto a quanto inizialmente dichiarato.

Sempre fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di valutare in concreto situazioni idonee a determinare l'insorgere di un conflitto di interessi, sono da considerarsi incompatibili tutte le prestazioni che l'Azienda svolge, per legge o regolamento, in via di esclusività nel proprio ambito territoriale, nonché le prestazioni relative a materie rispetto alle quali competono alla ASL in via istituzionale funzioni di vigilanza e controllo nel territorio della Provincia di Como.

Le citate prestazioni incompatibili possono comunque essere erogate nei confronti di soggetti le cui attività si svolgano ed abbiano interesse al di fuori dell'ambito territoriale dell'Azienda, purché il soggetto richiedente non presenti un collegamento significativo con un soggetto residente od operante nello stesso territorio della ASL quale ad esempio:

- succursale, impianto o altra impresa che abbia sedi, impianti o succursali nel territorio della A.S.L.;
- società controllata da altra società con sede nel territorio della A.S.L.;
- società amministrata dalla stessa persona che amministra una società nel territorio della A.S.L.;
- altri casi di possibile collegamento organizzativo o patrimoniale tra soggetto extraterritoriale e soggetto infraterritoriale.

Decorsi 60 giorni dal ricevimento della comunicazione inoltrata dal dipendente senza che l'Amministrazione abbia formulato alcun rilievo, l'autorizzazione si intende concessa.

9- Regime del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalle prestazioni di lavoro straordinario e di pronta disponibilità, fatto salvo quanto previsto dall'art. 22 , commi 2 e 3, del CCNL 19 aprile 2004.

I giorni di ferie non fruiti, maturati nel periodo in cui il rapporto di lavoro era a tempo pieno, vengono riportati senza alcuna variazione numerica, non incidendo sul relativo calcolo la trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale.

Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è di norma determinato in proporzione all'orario di servizio prestato.

Spettano in misura proporzionale alle ore di servizio prestate anche le indennità accessorie riconosciute in quanto direttamente collegate alla qualifica rivestita e/o alle funzioni svolte.

I trattamenti accessori rapportati al raggiungimento di obiettivi ovvero alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, possono essere corrisposti, per effetto di specifici accordi sindacali in tal senso, anche in misura non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

Art. 11 – Lavoro straordinario

Il fondo destinato ai compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno ammonta al 31 dicembre 2003 ad € 588.433,92. Tale importo si considera fisso sino ai successivi, eventuali, adeguamenti disposti dai rinnovi contrattuali in sede nazionale.

Il lavoro straordinario è finalizzato a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario necessarie per fronteggiare particolari situazioni organizzative e gestionali non assolutamente dilazionabili nel tempo.

In nessun caso il lavoro straordinario dovrà essere utilizzato come elemento ordinario di programmazione del lavoro.

L'attribuzione del monte ore alle diverse articolazioni organizzative dell'Azienda dovrà avvenire in funzione del carico di lavoro gravante sull'articolazione medesima, nonché tenendo conto del ricorso al lavoro straordinario registrato negli anni precedenti, fermo restando che, una volta attivato il processo di budget, anche la quota di ore straordinarie verrà inclusa tra i fattori da considerare nel processo medesimo.

Nel rispetto del monte ore assegnato alle singole articolazioni organizzative, nonché tenuto conto dei limiti individuali previsti dal contratto di lavoro vigente, il dirigente responsabile di struttura autorizzerà a ciascun dipendente un numero di ore di lavoro straordinario determinato in funzione delle esigenze di servizio presenti nella struttura medesima.

Le parti si impegnano a verificarne semestralmente l'andamento e l'utilizzo.

Art. 12 – Utilizzo delle risorse per la contrattazione integrativa previste dall' art. 32 del CCNL 19 aprile 2004

Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 32 del CCNL 19 aprile 2004, quantificate in €. 85.294,30 e provvisoriamente contabilizzate nel fondo di produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per la qualità della prestazione individuale (art. 30), sono definitivamente assegnate come segue:

- per l'importo di €. 55.000,00 al fondo di cui all'art. 31 CCNL 19 aprile 2004;
- per l'importo di €. 30.294,30 al fondo di cui all'art. 30 del suddetto CCNL.

Tale assegnazione ha effetto dal 1° gennaio 2004.

Art. 13 – Fondo di produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per la qualità della prestazione individuale

13.1 – Ammontare del Fondo

Per effetto di quanto concordato al precedente art. 12, il fondo destinato alla produttività collettiva (art. 30 CCNL) è quantificato per l'anno 2005 in €. 898.442,53.

13.2 – Individuazione degli obiettivi

L'Azienda individua gli obiettivi da perseguire nell'anno 2005, che vengono inseriti nel documento di programmazione budgetaria. Il documento contiene altresì l'assegnazione del personale agli obiettivi stessi, definita in quota percentuale congruente rispetto al ruolo svolto da ciascun collaboratore nella realizzazione del singolo progetto.

Resta inteso che ogni operatore sarà complessivamente assegnato agli obiettivi di budget per il 100% della sua presenza in Azienda.

13.3 – Ripartizione del fondo

La ripartizione del fondo di produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per la qualità della prestazione individuale per l'anno 2005 e fino al rinnovo del contratto integrativo aziendale avviene in applicazione dei seguenti principi.

Alla remunerazione della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi con riferimento agli obiettivi di programmazione budgetaria è riservato l'85% del fondo disponibile, che verrà distribuito secondo le regole esplicitate ai punti 13.4, 13.5 e 13.6.

Una quota pari al 15% del fondo medesimo viene invece riservata alla Direzione aziendale e ripartita in conformità ai seguenti criteri:

1. 20% della somma disponibile assegnata dal Direttore Generale, con limite massimo pro-capite di Euro 1.200,00;
2. 80% della somma disponibile assegnata dal dirigente responsabile di struttura secondo criteri fissati dalla Direzione Generale con limite massimo pro-capite di Euro 600,00.

In ogni caso il limite di Euro 1.200,00 non può essere superato.

13.4 – Criteri di attribuzione delle risorse in rapporto alla categoria di inquadramento

Le quote individuali sono calcolate tenuto conto della categoria di inquadramento secondo i parametri indicati nella tabella che segue:

Categoria	Peso
A	1.000
B	1.230
Bs	1.530
C	1.830
D	2.130
Ds	2.500

Dalle somme così determinate vengono detratti i periodi di assenza, ad eccezione di quelli per le cause di seguito indicate:

- ferie;
- infortuni sul lavoro;
- riposi settimanali;
- riposi compensativi;
- aggiornamenti obbligatori;

- permessi per concorsi o esami, aggiornamento facoltativo, lutto, motivi familiari o personali, matrimonio, malattia del figlio di età inferiore ai tre anni fino ad un massimo di 30 giorni l'anno;
- permessi sindacali;
- astensione obbligatoria dal lavoro per maternità;
- malattia fino ad un massimo di 30 giorni nell'anno;
- permessi ex legge n° 104/92;
- permessi per donazioni AVIS e per servizi di protezione civile;
- malattia per riconosciuta causa di servizio;

che vengono equiparati alla presenza.

Per avere diritto a percepire il premio di produttività occorre comunque che il dipendente abbia prestato un minimo di tre mesi di lavoro effettivo calcolati in applicazione dei criteri di cui sopra.

13.5 – Valutazione individuale

Una quota pari al 30% del fondo di produttività collettiva sarà assegnata previa valutazione individuale formulata dal responsabile della struttura complessa di riferimento sentiti i dirigenti delle articolazioni organizzative sottoordinate. Nella determinazione di detta quota non si terrà conto del parametro legato al raggiungimento dell'obiettivo di cui al successivo punto 13.6.

Fermo restando quanto sopra, il conseguimento di una valutazione almeno sufficiente costituisce in ogni caso presupposto indispensabile per avere diritto a percepire a livello individuale l'incentivo di produttività complessivamente spettante.

La valutazione individuale viene effettuata utilizzando i criteri di valutazione comportamentale (parametro "A") previsti nell'ambito del Sistema di Valutazione e di Formazione Permanente del Personale allegato al Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto il 20 settembre 2000 e successive integrazioni (**allegato n. 1 al presente contratto**).

Nell'ambito delle tre fasce di punteggio previste nel suddetto modello, corrispondenti, rispettivamente, ai giudizi di "*sufficiente*", "*buono*" ed "*ottimo*", il valore delle quote a ciascuno spettanti sarà determinato sui valori parametrici corrispondenti a 1, 2 e 2.5.

Il responsabile valutante deve comunicare ad ogni dipendente, in forma scritta o verbale, l'esito della valutazione effettuata, acquisendo su ogni scheda la firma dell'interessato per presa visione, nonché eventuali osservazioni dello stesso.

Il dipendente può formulare istanza di revisione della valutazione al Direttore Generale.

13.6 – Valutazione di raggiungimento

Gli obiettivi sono misurabili e corredati di indicatori tali da consentire un effettivo controllo in merito all'avvenuto raggiungimento degli stessi.

Il raggiungimento degli obiettivi sarà valutato come segue:

Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo	Importo spettante
< 60%	0
≥60% e < 90%	in proporzione
≥90%	100%

13.7 – Informazione

Le Organizzazioni Sindacali verranno informate in via preventiva sul contenuto dei progetti, nonché, a consuntivo, sui risultati raggiunti.

13.9 – Risorse aggiuntive regionali

Gli obiettivi collegati alle risorse aggiuntive regionali, stanziare per l'anno 2005 sulla base di un valore medio regionale pari a €. 510,00 per dipendente, sono definiti nell'accordo regionale del 16 settembre 2004, al quale le parti fanno espresso riferimento.

Le risorse aggiuntive 2005 finalizzate agli obiettivi di interesse regionale ed aziendale di cui al summenzionato accordo, saranno erogate in rapporto all'effettiva percentuale di raggiungimento certificata per ciascun progetto.

La determinazione dei compensi e la valutazione dell'apporto individuale sono disciplinate dalle regole stabilite dal presente accordo in tema di remunerazione della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi.

Art. 14 – Progressioni di carriera

Le procedure di selezione per:

- i passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore (progressione verticale);
- i passaggi all'interno delle categorie B e D;
- i passaggi all'interno della medesima categoria tra profili diversi dello stesso livello (passaggi orizzontali)

sono disciplinate dal regolamento allegato al presente accordo (**allegato n. 2 al presente contratto**).

Art. 15 – Ripartizione fondo fasce retributive e posizioni organizzative (art. 31 CCNL 19 aprile 2004)

15.1 Ammontare del fondo:

Il fondo previsto dall' art. 31 del CCNL 19 aprile 2004 per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica viene quantificato come segue:

- anno 2002 € 1.371.352,48
- anno 2003 € 1.318.285,30
- anno 2004 € 1.392.375,43
- anno 2005 € 1.392.375,43

15.2 Finalizzazione di quote del fondo

Al fine di realizzare percorsi di sviluppo professionale, l'importo di €. 16.652,00 viene destinato all'effettuazione delle progressioni verticali in favore del personale del ruolo sanitario e tecnico (istituzione di nuovi profili) ai sensi dell' art. 18 del CCNL 19 aprile 2004.

Allo stesso modo, l'importo di €. 33.538,05 viene destinato all'effettuazione delle progressioni di carriera del personale amministrativo e tecnico ai sensi dell'art. 19 lett. d) CCNL 19 aprile 2004.

Gli importi che residuano dalla prima applicazione delle progressioni di cui ai punti precedenti sono riassegnati al fondo dell'art. 31 del CCNL 19 aprile 2004 come parte indistinta per il finanziamento degli altri istituti contrattuali ivi previsti.

La quota di €. 92.962,25 già riservata al finanziamento delle posizioni organizzative è incrementata, con decorrenza 1° gennaio 2005, di €. 16.500,00 destinati alla rivalutazione delle indennità attualmente in godimento.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2006 detta quota è aumentata di ulteriori €. 10.000,00 per l'istituzione di due nuove posizioni.

E' confermata la quota di €. 15.000,00 già destinata al coordinamento dall'accordo aziendale 20 dicembre 2002.

Art. 16 – Progressione economica orizzontale

L'Azienda, sulla base delle scelte strategiche effettuate in materia di politiche del personale, determina ogni anno, di concerto con le Organizzazioni Sindacali, i criteri generali per l'individuazione delle categorie e dei profili tra i quali individuare i beneficiari della progressione.

L'ammissione alla selezione per la progressione economica orizzontale è riservata ai dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in possesso di un'anzianità minima di tre anni.

La progressione di fascia è direttamente collegata al sistema di valutazione permanente del personale attivato secondo il modello allegato al presente accordo.

E' condizione essenziale per accedere alla fascia superiore il positivo superamento della valutazione relativa al periodo di riferimento.

La valutazione è considerata positiva se il dipendente totalizza un punteggio pari ad almeno 60/100 in applicazione dei parametri di cui al Sistema di Valutazione e di Formazione Permanente del Personale adottato dall'Azienda.

L'accesso alla fascia successiva non può avvenire prima che siano decorsi almeno due anni dall'ultima progressione.

In relazione all'ultima applicazione di carattere generale a livello aziendale delle progressioni orizzontali, riferita al 1° gennaio 2002, con il presente contratto integrativo viene attribuita, con

decorrenza dal 1° gennaio 2004, una fascia economica ai dipendenti in servizio a tale data in possesso dei requisiti di cui sopra.

In prima applicazione del presente accordo, per i dipendenti beneficiari, nel corso degli anni 2002 e 2003, di inquadramento nella categoria superiore per effetto delle progressioni verticali effettuate in attuazione del CCNL 7 aprile 1999 e del CCNL 20 settembre 2001 (II Biennio Economico) la decorrenza economica e giuridica della progressione orizzontale è anticipata al 1° gennaio dell'anno in cui vengono maturati i due anni dall'acquisizione della precedente fascia.

Art. 17– Funzioni di coordinamento personale sanitario e dell'assistenza sociale

Le funzioni di coordinamento al personale sanitario e dell'assistenza sociale sono conferite dall'Azienda in applicazione dei criteri di cui all'accordo sottoscritto in sede aziendale in data 18 settembre 2002 (**allegato n. 3 al presente contratto**).

Art. 18– Avanzi di gestione dei fondi

Gli avanzi, determinati a consuntivo, dei fondi di cui agli art. 29 e 30 del CCNL 19 aprile 2004 confluiranno nel fondo di produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per la qualità della prestazione individuale.

Art. 19 – Mansioni superiori

La procedura relativa al conferimento delle mansioni superiori è disciplinata nell'apposito regolamento allegato al presente accordo (**allegato n. 4 al presente contratto**).

Art. 20 – Interpretazione e verifica del contratto integrativo aziendale

Qualora insorgano divergenze in merito all'interpretazione del presente contratto integrativo, le parti si impegnano a riunirsi per definire in forma congiunta il significato delle clausole controverse.

Le parti si impegnano altresì ad una verifica semestrale sullo stato di attuazione del presente contratto.

Dichiarazione a verbale n. 1

Le Segreterie FP CGIL e UIL FPL Como ritengono vincolante il voto favorevole espresso dall'assemblea dei lavoratori in merito all'ipotesi CCIA 2005; purtuttavia dichiarano per il futuro prioritario che il fondo della Direzione Generale segua i medesimi criteri della produttività collettiva e confluisca perciò nel fondo previsto per la stessa

FP CGIL _ firmato

UIL FPL _ firmato

Dichiarazione a verbale n. 2

La Segreteria Territoriale F.S.I. pur approvando la quasi totalità del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, non condivide l'art. 13-3 / fondo quota 15% riservato alla Direzione Aziendale e l'art. 15-2 / quote destinate alla rivalutazione delle indennità delle posizioni organizzative e l'istituzione di ulteriori due nuove posizioni.

F.S.I. _ firmato