

<p>AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI COMO CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DELL'AREA RELATIVA ALLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE (Ai sensi del C.C.N.L. 3 novembre 2005 - quadriennio 2002/2005)</p>
--

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

A seguito dell'esito positivo del controllo di compatibilità economica effettuato dal Collegio Sindacale dell'Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Como, in data 23 febbraio 2007, il giorno 27 marzo 2007

TRA

L'AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI COMO

nella persona del Direttore Generale dott.ssa Simona Mariani _ firmato _

ED I RAPPRESENTANTI DELLE SEGUENTI ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL Medici _ firmato _

Federazione Medici aderente alla UIL _ firmato _

FED. CISL MEDICI-COSIME _ firmato _

CIMO _ firmato _

CIVEMP (SIVEMP-SIMET) _ firmato _

UMSPED (AAROI-AIPAC-SNR)

ANPO _ firmato _

è sottoscritto il presente Contratto Integrativo Aziendale.

AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI COMO
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
2002/2005

Art. 1 – Esercizio del diritto di sciopero

Contingenti di personale

A parziale modifica dell'art. 2, punto 2, del Contratto Integrativo Aziendale 19 aprile 2002, 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 rideterminati come segue in considerazione dell'intervenuta modifica dell'articolazione aziendale per effetto del nuovo Piano di Organizzazione:

Dipartimento di Prevenzione Medica

- ❑ per i Servizi Igiene e Sanità Pubblica, Igiene degli Alimenti e della Nutrizione, Medicina Preventiva e di Comunità: n. 1 dirigente medico per l'area dei Distretti di Como e del Medio – Alto Lario e n. 1 dirigente medico per l'area dei Distretti Brianza e Sud Ovest della Provincia di Como, individuati previa intesa tra i Direttori dei Distretti interessati;
- ❑ per il Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro: n. 1 dirigente medico in servizio per l'intero territorio provinciale individuato previa intesa tra i Direttori dei Distretti interessati;
- ❑ per il Laboratorio di Sanità Pubblica: n. 1 dirigente medico in servizio.

Dipartimento di Prevenzione Veterinaria

- ❑ n. 1 dirigente veterinario in servizio per l'area del Distretto Brianza
- ❑ n. 1 dirigente veterinario in servizio per l'area dei Distretti di Como e Sud Ovest della Provincia di Como
- ❑ n. 1 dirigente veterinario in servizio per l'area del Distretto Medio – Alto Lario

Dipartimento ASSI – Servizio Dipendenze

- ❑ n. 1 dirigente medico del Ser.T. in servizio presso ogni Distretto

Art. 2 – Esercizio delle libertà sindacali

Diritto di affissione

L'art. 12, punto 2, del Contratto Integrativo Aziendale 19 aprile 2002, è così sostituito:

L'Azienda provvederà all'installazione di apposite bacheche ad esclusivo utilizzo delle Organizzazioni Sindacali presso le seguenti articolazioni organizzative aziendali:

- Distretto Socio-Sanitario di Como;
- Distretto Socio-Sanitario Medio – Alto Lario (sedi di Dongo e di Menaggio);
- Distretto Socio-Sanitario di Campione d'Italia;
- Distretto Socio-Sanitario Sud Ovest della Provincia di Como (sedi di Lomazzo e di Olgiate Comasco);
- Distretto Socio-Sanitario Brianza (sedi di Cantù, di Erba e di Mariano Comense);
- Distretto Veterinario di Como;
- Distretto Veterinario Medio – Alto Lario;
- Distretto Veterinario Sud Ovest della Provincia di Como;
- Distretto Veterinario Brianza;
- Presidio di Como – via Castelnuovo;
- Presidio di Como – via Cadorna.

Art. 3 – Linee generali di indirizzo dei programmi di formazione

1. Linee di indirizzo

Gli interventi formativi dovranno interessare in via prioritaria le seguenti aree di intervento:

- aggiornamento professionale inerente la competenza medica e veterinaria specifica;
- processi di innovazione tecnologica ed organizzativa;
- percorsi finalizzati ad integrare le competenze specialistiche tradizionalmente detenute con contenuti di tipo manageriale legati al nuovo ruolo gestionale e di responsabilità di risultato attribuito alla dirigenza;
- processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione di strutture e servizi;
- discipline inerenti l'organizzazione del lavoro, le tecniche di programmazione e la gestione del personale secondo le linee di indirizzo del Piano Sanitario Nazionale e della programmazione regionale e locale dei servizi;
- nuovi strumenti di programmazione e controllo economico-finanziario introdotti dalla più recente legislazione in materia (contabilità economico-finanziaria e patrimoniale, responsabilità economica, budget) al fine di consentire l'effettivo e diretto coinvolgimento di tutti i dirigenti nel perseguimento di obiettivi di efficienza e di ottimizzazione dell'impegno delle risorse;
- tematiche di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro.
- certificazione e processi di qualità.

Le iniziative di aggiornamento dovranno coinvolgere tutto il personale dirigente, privilegiando la formazione residenziale, la formazione sul campo, l'autoformazione ed i percorsi formativi organizzati in collaborazione con altre Aziende Sanitarie limitrofe, avendo cura di garantire l'acquisizione dei crediti formativi alla luce della normativa in materia.

Le parti convengono che le Organizzazioni Sindacali saranno coinvolte, durante un'apposita seduta, nella presentazione delle nuove proposte di piano in coerenza con le linee generali di indirizzo sopra esplicitate.

L'Amministrazione si impegna altresì a rivedere il regolamento della formazione approvato con deliberazione n. 524 del 27 novembre 2003.

Art. 4 – Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa (art. 54 C.C.N.L. 3 novembre 2005)

Il fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa per la dirigenza medica e veterinaria è stato così rideterminato con deliberazione del Direttore Generale n. 341 del 20 luglio 2006 in applicazione dell'art. 54 del CCNL 3 novembre 2005 – 1° biennio economico:

Anni di riferimento	2002	2003	2004	2005
Fondo storico	€. 2.401.719,08	€. 2.401.719,08	€. 2.401.719,08	€. 2.401.719,08
Incremento CCNL dal 01/01/2002 (+)	€. 88.221,12	€. 88.221,12	€. 88.221,12	€. 88.221,12
Incremento CCNL dal 01/01/2003 (+)		€. 124,057,83	€. 124,057,83	€. 124,057,83
Quota conglobata (-)			- €. 670.670,89	-€. 654.092,70
Ammontare Fondo	€. 2.489.940,20	€. 2.613.998,03	€. 1.943.327,14	€. 1.959.905,33

Il medesimo Fondo è rideterminato, per gli anni 2004, 2005 e 2006, ai sensi dell'art.10 del CCNL 5 luglio 2006 – 2° biennio economico, come segue:

Descrizione	anno 2004	anno 2005	anno 2006
A regime I biennio (30/12/2003)	€. 2.613.998,03	€. 2.613.998,03	€. 2.613.998,03
Quota conglobata (-)	- €. 670.670,89	-€. 654.092,70	€. 654.092,70
Incremento art. 10, comma 3, CCNL 05/07/06 (dal 1/01/2004)	€. 47.128,91	€. 47.128,91	€. 47.128,91
Incremento art.10, comma 3, CCNL 05/07/06 (dal 1/02/2005)		€. 42.735,40	€. 42.735,40
Incremento art 10, comma 3, CCNL 05/07/06 (dal 31/12/2005)			€. 10.662,72
Incremento art. 10, comma 4, CCNL 05/07/06 (dal 31/12/2005)			€. 4.641,00
Ammontare Fondo	€. 1.990.456,05	€. 2.049.769,64	€. 2.065.073,36

Eventuali residui determinati a consuntivo sul presente fondo saranno liquidati ad incremento della retribuzione di posizione già percepita dai dirigenti nell'anno di riferimento in misura proporzionale al valore ponderato dell'incarico di rispettiva assegnazione.

Art. 5 – Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro
(art. 55 C.C.N.L. 3 novembre 2005)

Il fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è rideterminato, per effetto dell'art. 55 del CCNL 3 novembre 2005 – 1° I biennio economico, come segue:

Anni di riferimento	Anno 2003	Anno 2004	Anno 2005
Fondo storico	€. 200.584,55	€. 200.584,55	€. 200.584,55
Incremento del fondo dal 01/01/2005 (+)	€. 0	€. 0	€. 25.054,56
Totale fondo	€. 200.584,55	€. 200.584,55	€. 225.639,11

Il medesimo fondo è rideterminato, per gli anni 2004, 2005 e 2006, ai sensi dell'art. 11 del CCNL 5 luglio 2006 – 2° biennio economico, come segue:

Descrizione	Fondo
A regime I biennio (30/12/2005)	€. 225.639,11
Incremento art. 11, commi 2 e 4 con decorrenza 31/12/2005 ed a valere dall'1/1/2006	€. 3.183,33
Totale fondo anno 2006	€. 228.777,44

Le parti concordano di utilizzare il fondo in oggetto in funzione del seguente ordine di priorità:

- finanziamento dell'indennità di pronta disponibilità;
- finanziamento dell'indennità di polizia giudiziaria;
- incremento a consuntivo dell'indennità di pronta disponibilità già corrisposta in corso d'anno nella misura di Euro 5,16 per ogni singolo turno;
- corresponsione, sempre a consuntivo e nei limiti della disponibilità economica residua, della differenza tra l'indennità chilometrica ordinariamente liquidata ai dirigenti che utilizzano il proprio mezzo di trasporto per ragioni di servizio e la maggiore indennità
- prevista dalle tariffe ACI, prendendo quale automezzo di riferimento unico e generale una Panda 1100.

Eventuali ulteriori residui sul medesimo fondo saranno liquidati ad incremento della retribuzione di risultato corrisposta nell'anno di riferimento secondo gli stessi criteri di attribuzione concordati per tale retribuzione.

Art. 6 – Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale
(art. 56 C.C.N.L. 3 novembre 2005)

Il fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale è rideterminato, in applicazione dell'art. 51, comma 3, del CCNL 3 novembre 2005 – 1° biennio economico (conglobamento nello stipendio tabellare di quote individuali annue del premio di risultato), come segue:

Fondo Dirigenza Medica:

Descrizione	Anno 2003	Anno 2004	Anno 2005
Importo del fondo di cui alla deliberazione n. 345 del 24 luglio 2003	€. 249.658,40	€. 249.658,40	€. 249.658,40
Retribuzione di risultato conglobata (art. 42, comma 3, CCNL 3 novembre 2005)	€. 0	-€. 102.254,89	-€. 97.837,41
Totale fondo	€. 249.658,40	€. 147.403,51	€. 151.820,99

Fondo Dirigenza Veterinaria:

Descrizione	Anno 2003	Anno 2004	Anno 2005
Importo del fondo di cui alla deliberazione n. 345 del 24 luglio 2003	€. 96.838,52	€. 96.838,52	€. 96.838,52
Retribuzione di risultato conglobata (art. 41, comma 3 CCNL 3 novembre 2005)	€. 0	-€. 39.663,04	-€. 45.357,04
Totale fondo	€. 96.838,52	€. 57.175,48	€. 51.481,48

Totale Fondo Area Medica e Veterinaria	€. 346.496,92	€. 204.578,99	€. 203.302,47
---	----------------------	----------------------	----------------------

Il medesimo fondo è rideterminato con decorrenza dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1° gennaio 2006 , ai sensi dell'art. 12, comma 3, CCNL 5 luglio 2006 – 2° biennio economico, come segue:

Fondo Dirigenza Medica:

Ammontare del fondo al 31/12 /2005	€. 151.820,99
Incremento di cui all'art. 12, comma 3, CCNL 5 luglio 2006 (€. 12,72 x 13 mensilità x n. 80 dirigenti medici in servizio il 31/12/2003)	€. 13.228,80
Totale fondo anno 2006	€. 165.049,79

Fondo Dirigenza Veterinaria;

Ammontare del fondo al 31/12 /2005	€. 51.481,48
Incremento di cui all'art. 12, comma 3, CCNL 5 luglio 2006 (€. 18,91 x 13 mensilità x n. 39 dirigenti veterinari in servizio il 31/12/2003)	€. 9.587,37
Totale fondo anno 2006	€. 61.068,85

Totale fondo risultato anno 2006 Area Medica e Veterinaria	€. 226.118,64
---	----------------------

La ripartizione di tale fondo per l'anno 2006 e fino al rinnovo del contratto integrativo aziendale avviene in applicazione dei seguenti principi.

1. Individuazione degli obiettivi

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

2. Ripartizione del fondo. Quota per la retribuzione di risultato

Alla remunerazione degli obiettivi di programmazione budgetaria è riservato l'85% del fondo disponibile.

3. Modalità di attribuzione delle quote legate agli obiettivi di risultato

Presenza in servizio

La quota individuale corrisposta per gli obiettivi viene proporzionalmente ridotta in relazione ai 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 famigliari o personali, matrimonio, malattia del figlio di età inferiore ai tre anni fino ad un massimo di 30 giorni l'anno;
 - permessi sindacali;
 - 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;
 - permessi per l'espletamento di cariche pubbliche fino ad un massimo di 24 giorni all'anno;
- che vengono equiparate alla presenza.

Per avere diritto a percepire la retribuzione di risultato occorre comunque che il dirigente abbia prestato, a prescindere dai criteri di cui sopra, almeno tre mesi di lavoro effettivo.

Tipologia dell'incarico

La quota individuale viene altresì rapportata alle caratteristiche dell'incarico dirigenziale conferito (di struttura o professionale) secondo i seguenti parametri:

- Struttura complessa peso 2,5
- Struttura semplice peso 1,8
- Incarico professionale peso 1,3

Valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi

Una quota pari al 40% del valore economico attribuito agli obiettivi viene assegnata previa valutazione individuale formulata dal responsabile della struttura complessa di riferimento, avvalendosi a tal fine del sistema di valutazione vigente in Azienda per la valutazione annuale di tutti i dirigenti.

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 la retribuzione di risultato complessivamente spettante.

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 verrà valutato come segue:

Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo	Importo spettante
< 60%	0
≥60% e < 95%	in proporzione
≥95%	100%

4. Ripartizione del fondo. Quota per la qualità della prestazione individuale

Una quota pari al 15% del fondo in esame viene destinata a premiare dirigenti individuati dalla Direzione Generale in relazione al particolare contributo dagli stessi apportato ai processi di organizzazione e gestione aziendale, nonché al raggiungimento degli obiettivi aziendali di interesse regionale.

5. Informazione partecipata

I dirigenti di struttura complessa saranno tenuti ad informare tutto il personale delle articolazioni organizzative subordinate in merito ai contenuti degli obiettivi, ai tempi di realizzazione, agli indicatori di risultato ed alle variabili positive o negative correlate al contributo individuale nel raggiungimento del risultato.

6. Nuovi assunti e personale a tempo determinato

Ai dirigenti nuovi assunti in periodo di prova non spetta di norma alcun compenso a titolo di retribuzione di risultato. E' peraltro possibile riconoscere a tali dirigenti – sulla base di apposita certificazione redatta a consuntivo dal responsabile della struttura di appartenenza attestante l'avvenuta partecipazione ad un determinato obiettivo – un incentivo di risultato anche a tale personale.

Ai dirigenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo determinato viene riconosciuta la retribuzione di risultato dopo i primi sei mesi continuativi di servizio.

Art. 7 – Risorse aggiuntive regionali

1.Obiettivi

Gli obiettivi sono definiti a livello aziendale nell'ambito della contrattazione di budget, in coerenza con la programmazione regionale.

2. Modalità di attribuzione delle risorse

Le risorse aggiuntive sono erogate in rapporto all'effettiva percentuale di raggiungimento di ciascun obiettivo.

Ad eccezione di quanto sopra specificato, si intendono richiamati tutti gli altri criteri già stabiliti per la retribuzione di risultato aziendale.