

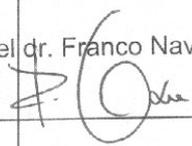
**AZIENDA OSPEDALIERA SANT'ANNA COMO
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
DELL'AREA RELATIVA ALLA DIRIGENZA SANITARIA
PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA
DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
(Ai sensi del C.C.N.L. 8/6/2000 - quadriennio 1998/2001)**

A seguito dell'esito positivo del controllo esercitato dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 20 settembre 2002 sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, il giorno 19.11.2002

TRA

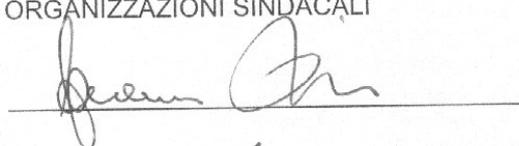
L'AZIENDA OSPEDALIERA SANT'ANNA

Nella persona del dr. Franco Navone, quale Direttore Generale dell'Azienda



ED I RAPPRESENTANTI DELLE SEGUENTI ORGANIZZAZIONI SINDACALI

SNABI - SDS



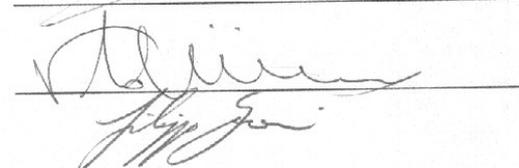
SINAFO

 Co. Gruppo del Gruppo

CISL FIST Dirigenza



AUPI



CIDA - SI. Dir. S.S.

è sottoscritto il presente Contratto Integrativo Aziendale.

**AZIENDA OSPEDALIERA SANT'ANNA COMO
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
1998/2001**

PARTE I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro Integrativo, definito ai sensi dell'art. 45 del D.Lvo 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché ai sensi dell'art. 4 del CCNL per il periodo 1.1.1998/31.12.2001, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendente dell'Azienda Ospedaliera Sant'Anna di Como dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa ed entra in vigore il giorno successivo alla data di sottoscrizione.

ART. 2 – Norme di garanzia

Ai sensi delle norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla Legge n. 146/1990, e successive modificazioni ed integrazioni, nell'Azienda Ospedaliera Sant'Anna la regolamentazione dei servizi pubblici essenziali da garantire è contenuta nell'allegato n. 1 del presente C.C.I.A.

Art. 3 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Salvo diversa indicazione, gli effetti del contratto decentrato decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.

Della stipulazione e dei suoi contenuti è data comunicazione da parte dell'Azienda, con idonea pubblicità di carattere generale, a tutti i lavoratori. Il Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto aziendale.

Per quanto attiene la determinazione dei fondi ex artt. 50, 51, 52 e 53 e la ripartizione degli stessi, esso ha validità annuale.

Art. 4 – Finanziamento

Il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale è finanziato, ai sensi dell'art. 4 comma 1, del C.C.N.L., utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 50, 51 e 52 dello stesso.

PARTE II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – Finalità

Le parti concordano che il sistema delle relazioni sindacali interne all'Azienda ha come obiettivo quello di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale dei dirigenti nell'organizzazione del lavoro con l'esigenza dell'Azienda di incrementare e mantenere elevate l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati alla collettività mediante un sistema di relazioni sindacali stabile.

In base a queste premesse le parti concordano sulla necessità di intrattenere relazioni sindacali, nella piena autonomia e chiara distinzione dei ruoli, improntate sulla effettiva assunzione e riconoscimento delle reciproche competenze, per un trasparente e proficuo espletamento delle rispettive attività, nel rispetto della legislazione vigente.

ART. 6 – Articolazione delle relazioni sindacali aziendali

Le relazioni sindacali a livello aziendale si articolano come segue:

1. Contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di Azienda, sulle materie e secondo le modalità indicate nell'art. 4 del C.C.N.L.
2. Concertazione, consultazione ed informazione sulle materie e con le modalità di cui all'art. 6 del CCNL.
3. Interpretazione autentica dei contratti collettivi aziendali.

Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei suddetti contratti, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui all'art. 5 del CCNL sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo. La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle parti prima che insorgano le controversie. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche.

ART. 7 – Composizione delle delegazioni

A. La delegazione trattante di parte pubblica è costituita come segue:

- dal Direttore Generale dell'Azienda o un suo delegato;
- dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati;

B. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione trattante è composta:

- da un rappresentante delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
- da un rappresentante di ciascuna rappresentanza sindacale aziendale (RSA) costituita dalle organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei relativi contratti collettivi nazionali.

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

1. L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni di norma con un preavviso di 10 giorni e trasmettendo l'ordine del giorno.
2. Di ogni seduta verrà steso verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura nella riunione successiva, se programmata entro 30 giorni dalla precedente. In caso contrario verrà inviata alle parti copia del verbale. **Gli accordi eventualmente raggiunti verranno sottoscritti dalle parti alla fine dell'incontro.**
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, in via di massima verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo.
4. Nel primo mese di contrattazione integrativa e durante la concertazione o consultazione, le parti non assumono iniziative conflittuali unilaterali.
5. La partecipazione dei soggetti di cui alla precedente lett. B alle trattative o a qualsiasi incontro con l'Amministrazione, e a Commissioni paritetiche o ad altri organismi in concerto con l'Amministrazione, va considerata a carico del monte ore dei permessi sindacali di cui all'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni e all'art. 9 del C.C.N.L. 8.6.2000

ART. 8 – Informazione, concertazione, consultazione e commissioni paritetiche

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 firmatari del CCNL, sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario concernente il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal C.C.N.L.

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

Per informazione preventiva si intende che essa viene fornita, una volta che la Direzione dell'Azienda abbia individuato gli orientamenti essenziali, prima che sulla materia sia assunta una posizione conclusiva in modo da consentire alla successiva contrattazione, concertazione o consultazione di esplicitare per intero la possibilità di pervenire ad un'intesa.

L'Azienda si impegna a trasmettere alle OO. SS. trattanti, di norma almeno dieci giorni prima del confronto negoziale o dell'assunzione del provvedimento, tutta la documentazione inerente materie oggetto di contrattazione, di concertazione e consultazione; **L'Azienda dà atto nel provvedimento assunto dell'avvenuta contrattazione, concertazione o consultazione delle OO.SS.**

Ai fini di una più compiuta informazione, le parti si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per gli eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

Ai soggetti sindacali aziendali è trasmesso l'elenco completo delle deliberazioni assunte dal Direttore Generale o dai dirigenti dallo stesso delegati; i rappresentanti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 8/6/2000 possono avere accesso ai documenti amministrativi e richiedere copia di quelli per i quali abbiano interesse al fine di tutelare situazioni giuridicamente rilevanti, ai sensi di quanto disposto dalla Legge 241/90 e dal D.P.R. 352/92 nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa citata e nel rispetto della normativa prevista dalla Legge 675/96 sulla tutela della riservatezza dei dati personali.

B. CONCERTAZIONE

I soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 08.06.2000, ricevuta l'informazione possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali inerenti alle seguenti materie:

- affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- gli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti sul trattamento economico;
- articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;
- condizioni, requisiti e limiti per la risoluzione consensuale.

L'Azienda, ricevuta la richiesta, fissa la data d'incontro generalmente entro le 48 ore dalla data di ricezione della stessa e convoca i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL, indicando quali di essi ha formulato la richiesta e la materia che deve essere trattata.

La concertazione si conclude nel termine tassativo di 30 giorni dalla data della relativa richiesta e dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

Durante il periodo di concertazione le parti si adeguano nei loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza. In particolare l'Azienda si astiene dall'adottare provvedimenti unilaterali e le OO.SS. non assumono sulle stesse materie iniziative conflittuali. Sono fatte salve le situazioni di urgenza e di emergenza che possono imporre consultazioni sindacali, richieste da entrambe le parti, convocate nelle vie brevi, e senza il rispetto delle formalità sopra riportate.

C. CONSULTAZIONE

La consultazione dei soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL, prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro, è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:

- organizzazione e disciplina di strutture ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
- casi di cui all'art.19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n.626.

Art. 9 – Contrattazione integrativa

In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate tutte le materie e gli istituti elencati nell'art. 4 del CCNL 08.06.2000, che di seguito si riportano:

- A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della Legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;
- B) criteri generali per:
- 1 – la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 52 del CCNL 08.06.2000 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal D.Lgs. 502/1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati ed avviene, quindi, a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 65 del CCNL 05.12.1996;
 - 2 – l'attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997;
 - 3 – la distribuzione tra i fondi delle risorse aggiuntive assegnate ai sensi degli artt. 50 e 52 del CCNL 08.06.2000;
 - 4 – le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lettere b), c) e d) del CCNL 08.06.2000 della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;
 - 5 – lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 50, 51 e 52 del CCNL 08.06.2000 ed al loro interno; in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabiliti processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale;
- C) linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale ed aggiornamento dei dirigenti, anche in relazione all'applicazione dell'art. 16 bis e segg. del D.Lgs. n. 502/1992;
- D) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 del CCNL 08.06.2000 anche per le finalità della Legge 10 aprile 1991, n. 125;
- E) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.Lgs. n. 626 del 1994 e nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto;
- F) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;
- G) criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 54, comma 1, del CCNL 08.06.2000 per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati.

Il presente Contratto Collettivo Integrativo non può essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolge sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

La trattativa con le rappresentanze sindacali è avviata previa convocazione scritta da parte dell'Amministrazione, riportante l'ordine del giorno di norma almeno 10 giorni prima.

Essa implica l'obbligo di addivenire all'accordo nelle materie di cui all'art. 4, comma 2, lettere A) e B) del CCNL direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico.

Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati nell'art. 11 del CCNL, sulle materie dalla lettera C) alla lettera G), non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative senza che si sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà d'iniziativa e decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri 30 giorni.

Ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi del CCIA con i vincoli di bilancio, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definito dalle delegazioni trattanti è inviato dall'Azienda, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, al Collegio Sindacale, unitamente all'apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria.

Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il Contratto viene sottoscritto.

Per le procedure di raffreddamento dei conflitti, si rimanda a quanto previsto dall'art. 11 del CCNL del 08.06.2000.

ART. 10 – Comitati per le pari opportunità

Per favorire il principio della partecipazione i comitati per le pari opportunità vanno istituiti così come normato dall'art. 8 del CCNL. Si rimanda l'applicazione dal momento della sottoscrizione del presente Contratto Integrativo.

ART. 11 – Esercizio delle attività sindacali

1) Assemblee sindacali

A) Tutti i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto di partecipare ad assemblee sindacali, in orario di lavoro per un massimo di 10 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione, rapportate alla data di assunzione in servizio.

Le assemblee che riguardano la generalità dei dirigenti o gruppi di essi possono essere indette singolarmente o congiuntamente con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro dai soggetti indicati alla lettera B dell'art. 7 del presente CCIA.

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di Dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'Area Gestione Risorse Umane con preavviso scritto almeno tre giorni prima (con esclusione del sabato e della domenica).

Per situazioni motivate ed eccezionali, la Direzione si riserva la possibilità di spostare la data dell'assemblea, concordando tale spostamento almeno 48 ore prima.

I dirigenti possono partecipare all'assemblea compatibilmente con l'organizzazione del lavoro. Il Direttore di Unità Operativa avrà l'obbligo, in sede di trasmissione dei tabulati settimanali, di segnalare all'Area Gestione Risorse Umane l'elenco del personale che si è assentato dal posto di lavoro nonché le ore di assenza (con indicazione dell'orario di allontanamento e rientro sul posto di lavoro).

Le assemblee sono svolte di norma nelle ore pomeridiane, considerata la particolare natura dei servizi da garantire istituzionalmente.

Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili.

2) Permessi sindacali retribuiti

Sono titolari del diritto ai permessi sindacali, giornalieri ed orari, per l'espletamento del loro mandato, nei luoghi di lavoro, i dirigenti sindacali di cui all'art. 9, comma 2, del C.C.N.L. 8.6.2000.

Le associazioni sindacali rappresentative comunicano tempestivamente per iscritto all'Azienda i nominativi dei dirigenti sindacali titolari delle prerogative sindacali e le eventuali variazioni.

Il monte ore complessivo dei permessi sindacali fruibile da parte dei soggetti di cui al comma precedente, fissato nel comma 2 dell'art. 9 del C.C.N.L., è pari a 81 minuti per dirigente.

3) Permessi sindacali non retribuiti

Gli stessi soggetti che godono del diritto ai permessi sindacali retribuiti possono altresì usufruire dei permessi non retribuiti **pari a 8 giorni annui** (cumulabili anche trimestralmente) per partecipare a trattative, congressi, convegni di natura sindacale.

I soggetti titolari comunicano per iscritto al dirigente Responsabile della struttura almeno tre giorni prima, l'utilizzo del permesso, tramite la propria associazione sindacale.

4) Rinvio

Per quanto non riportato nel presente articolo in merito alla normativa sui distacchi e permessi sindacali e sulle altre prerogative sindacali si rimanda al CCNQ del 7 agosto 1998 e successive integrazioni e modifiche.

PARTE III – FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 13 – Programma di attività di formazione professionale

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

Essa è finalizzata allo sviluppo del sistema sanitario attraverso il miglioramento delle competenze del personale e di più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi generali di rinnovamento e produttivi da perseguire.

L'attività formativa si realizza attraverso programmi di addestramento, aggiornamento, qualificazione finalizzati all'ottimale valorizzazione delle risorse umane ed attraverso programmi mirati allo sviluppo delle professionalità in linea con i cambiamenti organizzativi.

In particolare l'Educazione Continua in Medicina (E.C.M.) così come formalmente introdotta nella normativa vigente è diretta a "fornire a tutti gli operatori sanitari gli elementi di conoscenza necessari per mantenersi professionalmente aggiornati e competenti".

L'Azienda con atto separato istituirà una Commissione tecnico scientifica per la programmazione della formazione con compito consultivo al Direttore Generale.

L'Azienda istituirà una Direzione Scientifica diretta da un dirigente medico, al fine di garantire un adeguato livello qualitativo del programma di formazione riferito all'E.C.M.

Il programma di aggiornamento aziendale è principalmente finalizzato all'acquisizione da parte del personale nel triennio dei crediti formativi richiesti dalla vigente normativa, la cui percentuale sarà determinata annualmente dalla citata commissione, sin da ora indicativamente prevista non inferiore al 50%, con impegno delle parti a verificare i costi e i risultati dell'iniziativa.

All'attività di formazione sarà destinata una quota che entro il triennio dalla sottoscrizione del presente contratto sarà non inferiore all'1% del monte salari di ogni anno.

A sostegno della strategia aziendale, dei processi innovativi e del raggiungimento degli obiettivi, le parti convengono di attivare un Piano Strategico anche pluriennale di aggiornamento e formazione professionale modulato per le varie aree tematiche volte a coinvolgere nel quinquennio tutti i dirigenti.

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

- aggiornamento inerente la competenza tecnico - professionale specifica;
- 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 innovazione tecnologica ed organizzativa;
- processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione delle strutture e dei servizi;

- discipline che riguardano l'organizzazione del lavoro, le tecniche di programmazione e la gestione del personale nelle 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 legislazione nazionale (contabilità economico-finanziaria e patrimoniale, responsabilità economica, budget) al fine di consentire un più diretto coinvolgimento dei dirigenti nel perseguimento di obiettivi di efficienza e di ottimizzazione dell'impegno delle risorse;
- tematiche di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro (L.626/94);
- adempimenti connessi all'attuazione del Piano Strategico;
- certificazione e processi di qualità.

Gli interventi formativi sulle tematiche inserite nel piano di formazione saranno oggetto di aggiornamento obbligatorio, privilegiando lo svolgimento di corsi in sede.

Per gli aspetti di natura applicativa si fa riferimento a specifico regolamento, le cui eventuali modifiche saranno oggetto di informazione alle Rappresentanze Sindacali.



PARTE IV – IL FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 14 – Fondi per la retribuzione di posizione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa (art. 50 C.C.N.L.)

Il fondo per la retribuzione di posizione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa, è stato rideterminato ai sensi dell'art. 50 - distintamente per dirigenza sanitaria e professionale, tecnica e amministrativa - come risulta dai prospetti che costituiscono l'allegato n. 2.

Art. 15 – Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (art. 51 C.C.N.L.)

Il fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, rideterminato ai sensi dell'art. 51, ammonta a:

- L. 186.000.716 per la dirigenza sanitaria
- L. 7.957.246 per la dirigenza professionale, tecnica, amministrativa.

Eventuali avanzi del presente fondo, determinati a consuntivo, saranno destinati ad incrementare gli istituti del disagio.

Art. 16 – Fondo della retribuzione di risultato e premio della qualità della prestazione individuale (art. 52 C.C.N.L.)

Il fondo della retribuzione di risultato e premio della qualità della prestazione individuale è stato rideterminato ai sensi dell'art. 50 - distintamente per dirigenza sanitaria e professionale, tecnica e amministrativa - come risulta dai prospetti che costituiscono l'allegato n. 3.

A. Retribuzione di risultato

La quota del predetto fondo finalizzata a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti ammonta a:

- £. 411.561.496 per la dirigenza sanitaria;
- £. 163.909.859 per la dirigenza professionale, tecnica, amministrativa

Tale fondo potrà essere ulteriormente incrementato:

- con le risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della Legge 27 dicembre 1997 n.449, che prevede di destinare a misure di incentivazione della produttività una quota dei proventi derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali; l'Azienda si impegna a comunicare alle Organizzazioni Sindacali l'eventuale ammontare delle somme disponibili, ed in particolare l'entità della quota spettante alla dirigenza medica e veterinaria, tenendo conto delle articolazioni organizzative che hanno contribuito all'effettuazione delle prestazioni;
- di una quota fino all'1% del monte salari dell'anno precedente in presenza di avanzi di amministrazione, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di formazione annuale.

B. Premio per la qualità della prestazione individuale

La quota del medesimo fondo finalizzata a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione individuale ammonta a:

- £. 6.332.400 per la dirigenza sanitaria;
- £. 3.285.922 per la dirigenza professionale, tecnica, amministrativa.

Art. 17 – Modalità di attribuzione della retribuzione di risultato e premio della qualità della prestazione individuale

A decorrere dal 2001, la retribuzione di risultato verrà distribuita sulla base dei seguenti criteri:

A. Il fondo da assegnare a ciascuna Unità Operativa per la retribuzione di risultato verrà costituito sulla base del numero dei dirigenti concordato in sede di negoziazione di budget.

Il parametro individuale preso a riferimento per la costituzione del fondo di ciascuna U.O. è determinato come segue:

DIRIGENZA SANITARIA

ANNO 2001

- 0,4 per i Direttori di Dipartimento;
- 1,8 per i Direttori di U.O.;
- 1 per i restanti dirigenti.

ANNO 2002

- 0,2 per i Direttori di Dipartimento;
- 1,4 per i Direttori di U.O.;
- 1 per i restanti dirigenti.

DIRIGENZA PRO.LE TECN. AMM.VA

- 2 per il Direttore di Dipartimento;
- 1,7 per i Direttori di Area Gestionale e di Unità Operativa di Staff;
- 1,25 per i vice responsabili di Area, il responsabile del presidio di Asso, il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione aziendale;
- 1 per i responsabili del presidio di Cantù–Mariano Comense e del presidio territoriale;
- 0,50 per i dirigenti senza incarico di struttura.

Il fondo assegnato all'Area o Unità Operativa rimarrà fissato nella medesima entità anche in caso di variazione del numero dei dirigenti.

Limitatamente agli anni 2001 e 2002, una quota pari al 20% ed una quota pari al 10% del fondo rispettivamente della Dirigenza Sanitaria e della Dirigenza Prof.le Tecn. Amm.va è riservata alla disponibilità della Direzione Generale per particolari progetti ed obiettivi, previa informazione delle organizzazioni sindacali.

Per gli anni successivi, verrà contrattata la quota del fondo riservata alla disponibilità della Direzione Generale da destinare a particolari progetti od obiettivi, previa concertazione con le Organizzazioni Sindacali prima dell'avvio della contrattazione di budget dell'anno di riferimento.

B. Il fondo assegnato a ciascuna Unità Operativa sarà ripartito in ragione proporzionale al risultato raggiunto come segue:

- risultato inferiore all'85%: obiettivo non raggiunto, quota non liquidabile;
- risultato pari o superiore all'85% e inferiore al 100%: obiettivo parzialmente raggiunto, quota liquidabile in ragione proporzionale;
- risultato pari al 100%: obiettivo raggiunto, quota liquidabile per intero.

La liquidazione del fondo è subordinata alla validazione del raggiungimento degli obiettivi da parte della Commissione per la valutazione della dirigenza.

Eventuali quote del fondo generale non distribuite saranno destinate ad incrementare il fondo delle U.O. che hanno raggiunto un risultato pari al 100%.

La ripartizione del fondo ai singoli dirigenti avverrà come segue:

DIRIGENZA SANITARIA

ANNO 2001:

0,4 quote per i Direttori di Dipartimento;

1,8 quote per i Direttori di U.O.;

1 quota per i restanti dirigenti.

ANNO 2002

0,2 quote per i Direttori di Dipartimento;

1,4 quote per i Direttori di U.O.;

1 quota per i restanti dirigenti.

DIRIGENZA PRO.LE TECN. AMM.VA

2 quote al Direttore di Dipartimento;

1,7 quote ai Direttori di Area Gestionale e di Unità Operativa di Staff;

1,25 quote ai vice responsabili di Area, al responsabile del presidio di Asso, al responsabile del Servizio di prevenzione e protezione aziendale;

1 quota ai responsabili del presidio di Cantù – Mariano Comense e del presidio territoriale;

0,50 quote ai dirigenti senza incarico di struttura.

La liquidazione del fondo ai dirigenti non direttori di U.O. né responsabili di C.d.R. che negoziano il budget, avverrà con le seguenti modalità:

- 20% da ripartire in quote paritarie;
- 80% da ripartire sulla base dei punteggi conseguiti nella scheda di valutazione annuale in relazione al contributo di ciascun dirigente al raggiungimento del risultato, secondo le seguenti graduazioni:

fino a punti 47	=	0% del fondo spettante
da punti 48 a punti 70	=	33% del fondo spettante
da punti 71 a punti 90	=	66% del fondo spettante
da punti 91 a punti 108	=	100% del fondo spettante

Per le quote non assegnate si procederà come segue:

- a) se tutti i dirigenti del C.d.R. hanno conseguito un punteggio compreso tra 48 e 70, le percentuali non attribuite andranno ad aumentare il monte salario di risultato a disposizione del medesimo C.d.R. per l'anno successivo;

- b) se tutti i dirigenti del C.d.R. hanno conseguito un punteggio compreso tra 71 e 90, le percentuali non attribuite verranno ripartite al 30% fra gli stessi dirigenti del C.d.R. ed il rimanente 70% andrà ad aumentare il monte salario di risultato a disposizione del medesimo C.d.R. per l'anno successivo;
- c) se nel C.d.R. si determina una situazione che prevede tutte le tipologie di percentuale, le somme non attribuite saranno ripartite nel medesimo C.d.R. per il 70% ai dirigenti del C.d.R. che hanno raggiunto un punteggio da 91 a 108%, per il restante 30% ai dirigenti del C.d.R. che hanno raggiunto un punteggio da 71 a 90.

La liquidazione del fondo ai direttori di U.O. o responsabili di C.d.R. che negoziano il budget avverrà in presenza del raggiungimento dell'obiettivo come esplicitato al punto B).

La quota spettante individualmente sarà corrisposta in rapporto ai giorni di effettivo servizio. Periodi inferiori a 90 giorni non daranno diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato e pertanto per tale periodo non sarà corrisposto alcun acconto sulla retribuzione di risultato. Sono equiparati all'effettiva presenza in servizio esclusivamente le assenze dovute a motivi sindacali, infortuni sul lavoro, aggiornamento obbligatorio.

Art. 18 – Risorse aggiuntive regionali

A partire dal 2001, le risorse aggiuntive regionali eventualmente erogate incrementeranno – limitatamente all'anno di riferimento – il fondo ex art. 52 del C.C.N.L.

Per l'anno 2001, l'erogazione delle risorse aggiuntive è vincolata al raggiungimento degli obiettivi relativi agli indicatori economici previsti in sede di budget.

Per i centri di responsabilità per i quali il budget non prevede l'individuazione di indicatori economici, l'erogazione delle risorse aggiuntive regionali è vincolata al raggiungimento degli obiettivi definiti per la retribuzione di risultato.

Per l'anno 2002, la distribuzione delle risorse aggiuntive regionali avverrà secondo gli stessi criteri stabiliti per il 2001.

Resta inteso che in caso di non raggiungimento dell'obiettivo complessivo aziendale, il fondo a disposizione verrà decurtato in misura non inferiore al 20%.

Una quota pari al 10% sarà prelevata dalla quota del fondo di risultato a disposizione del Direttore Generale.

E' fatto salvo quanto disposto nell'accordo regionale sulle risorse finanziarie aggiuntive della Regione Lombardia per la dirigenza medica e veterinaria, sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa, sottoscritto in data 5.6.2001.

PARTE V – FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19 – Accesso al regime ad impegno ridotto

A. Requisiti di accesso

L'accesso del dirigente con rapporto di lavoro esclusivo al regime ad impegno orario ridotto può avvenire per comprovate particolari esigenze familiari o sociali che di seguito si elencano:

- assistenza ai figli minori di 8 anni di età;
- assistenza ai parenti entro il 2° grado soggetti ad effetti di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psicofisica e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto da una struttura sanitaria pubblica o accreditata;
- assistenza ai parenti entro il 2° grado portatori di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto da una struttura sanitaria pubblica o accreditata;
- gravi motivi di cui all'art. 2 del Regolamento Interministeriale 21/7/2000 n. 278, emanato ai sensi della Legge n. 53/2000.

B) Contingenti di accesso al regime ad impegno ridotto

L'Azienda ammette i dirigenti ad impegno ridotto in misura del 4% della dotazione organica complessiva di ciascuna disciplina dell'Area dirigenziale di cui al presente contratto.

Tale contingente può essere elevato di un ulteriore 2% in presenza delle seguenti gravi documentate situazioni familiari:

- ◆ presenza nel nucleo familiare di soggetti portatori di handicap in situazioni di gravità, ai sensi della L. n. 104/1992.

Sempre nei limiti del 2% di cui sopra, può essere altresì concesso l'accesso al regime ad impegno ridotto in presenza di idonee situazioni organizzative certificate dal responsabile della struttura complessa di riferimento.

C) Durata del regime ad impegno ridotto

L'accesso al regime di impegno ridotto non può essere richiesto per periodo inferiori ad un anno.

Nella domanda il dirigente deve comunque specificare anche la presumibile durata del periodo di prestazione lavorativa resa ad impegno ridotto.

D) Trattamento accessorio collegato al raggiungimento dei risultati

La corresponsione dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento dei risultati avviene di norma in misura direttamente proporzionale alla durata oraria della prestazione lavorativa.

In presenza di specifiche situazioni collegate alle caratteristiche della prestazione resa dal dirigente in regime di impegno ridotto, opportunamente certificate dal responsabile della struttura complessa di riferimento e finalizzate al raggiungimento di obiettivi od alla realizzazione di progetti specifici e dettagliati, i predetti trattamenti accessori possono essere attribuiti anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, qualora sia dimostrata l'ininfluenza della tipologia del rapporto di lavoro coi risultati raggiunti.

E) Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti

La quota di risparmio, pari al 20% del totale risparmiato e destinata dall'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, ad incentivi del personale, viene accreditata al fondo di risultato e ripartita fra i dirigenti della struttura complessa cui appartiene il dirigente ad impegno ridotto secondo medesimi criteri di ripartizione della retribuzione di risultato, in considerazione del maggior impegno orario richiesto agli stessi.

F) Rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo, si rinvia alle disposizioni di cui al C.C.N.L. 22 febbraio 2001 integrativo del C.C.N.L. 8 giugno 2000 dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale.



PARTE VI – STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 20 - Orario di lavoro dei dirigenti

L'orario di lavoro dei dirigenti titolari di uno degli incarichi di cui all'art. 27, comma 1, lett. b), c) e d) del C.C.N.L. 8/6/2000 è articolato in modo flessibile e variabile in rapporto alle esigenze di servizio.

A tal fine il Responsabile di struttura complessa predispone il piano di servizio e dell'attività, **di norma almeno mensile**, che tenga conto delle esigenze della struttura, degli obiettivi e programmi da realizzare. Il piano va trasmesso alla Direzione Sanitaria di presidio.

Il piano di servizio, definito nel rispetto dell'orario di lavoro contrattuale e per il mantenimento dei livelli di efficienza raggiunti, costituisce il presupposto per una articolazione flessibile dell'impegno orario.

Tutto ciò premesso, si conviene:

1. che l'orario di servizio del dirigente sia strettamente correlato alle esigenze di servizio ed all'espletamento dell'incarico dirigenziale attribuito, **tenuto conto dei limiti contrattuali previsti dagli accordi nazionali ed aziendali; e che comunque fino ad un massimo di 100 ore annue pro capite eventualmente prestate oltre debito orario minimo si intendono rese per il raggiungimento dell'obiettivo;**
2. che l'orario di servizio venga rilevato in via automatica mediante l'utilizzo di badge;
3. che il responsabile della struttura verifichi, sotto la propria diretta responsabilità, che l'orario di servizio reso dal dirigente sia coerente con le finalità di cui al punto 1;
4. **ferma restando l'organizzazione dell'attività su 5, 6 o 7 giorni settimanali, l'orario di servizio di tutti i dirigenti è articolato su 5 giorni lavorativi;**
5. che le ore derivanti da presenza in servizio in fasce orarie in pronta disponibilità saranno prioritariamente compensate quali ore straordinarie qualora eccedenti il debito orario minimo contrattuale;
6. **che, subordinatamente e proporzionalmente alla accertata carenza di personale desumibile dalla rilevazione a consuntivo della presenza media rispetto al personale contrattato in sede di budget, saranno prioritariamente compensate quali ore straordinarie le prestazioni aggiuntive erogate a copertura dei servizi specifici di guardia attiva in fascia oraria notturna e festiva, qualora eccedenti quelle contrattualmente dovute e quelle oltre le 100 ore annue pro capite (che si intendono rese per il raggiungimento dell'obiettivo), qualora non già remunerate a carico di altro istituto o fondo;**
7. **che le eventuali ore eccedenti ed ulteriori rispetto al punto 1 del presente articolo, non comprese tra quelle già compensate ai punti 5 e 6, devono essere autorizzate dal direttore della struttura di appartenenza quali prestazioni strettamente necessarie alle esigenze di servizio ed all'espletamento dell'incarico dirigenziale attribuito ed in quanto tali saranno così riconosciute:**
 - remunerate quali ore straordinarie, nei limiti del fondo residuo e nella misura massima del 70%;
 - recuperate entro il 31/12 dell'anno successivo per le quote percentuali eccedenti quelle remunerate quali ore straordinarie.

Art. 21 - Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

Come previsto dall'art.17 del C.C.N.L. 08.06.2000 e tenuto conto delle precisazioni sull'argomento contenute nella circolare dell'Aran del 25/10/2000, il dirigente con incarico di direzione di struttura complessa ha come finalità il raggiungimento degli obiettivi stabiliti dall'Azienda e connessi all'incarico affidato. Il suo orario, **non quantitativamente definito dal contratto**, è articolato in modo flessibile per correlarlo alle esigenze della struttura complessa della cui direzione è incaricato.

La rilevazione della presenza in servizio viene effettuata mediante l'utilizzo della timbratura magnetica, esclusivamente al fine di consentire all'Azienda l'applicazione degli istituti contrattuali (quali aspettative, malattie, ferie, permessi, etc.) e la verifica delle responsabilità, ed inoltre deve garantire al dirigente le tutele medico-legali, previdenziali, assicurative ed infortunistiche, nonché la distinzione dell'attività istituzionale da quella libero professionale intramuraria.

Ciò premesso, la settimana lavorativa è articolata su 5 giorni e la presenza dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa è così regolamentata:

1. la presenza giornaliera prevalentemente nella mattinata oppure in fascia oraria da indicarsi che sia compatibile con le esigenze del servizio, non può essere inferiore alle 4 ore;
2. la **comunicazione** dell'assenza per ferie, formulata per iscritto - con l'indicazione del sostituto -deve essere inoltrata alla Direzione Sanitaria di Presidio:
 - con 8 giorni di anticipo per assenze superiori ad 1 settimana lavorativa;
 - **con 1 giorno di anticipo per assenze inferiori ad 1 settimana lavorativa;**
3. la **comunicazione** di assenza per motivi di studio (congressi, corsi di aggiornamento, giornate di aggiornamento in altri ospedali, giornate di aggiornamento universitario) deve essere formulata mediante compilazione del modulo apposito che deve pervenire con **5 giorni** di anticipo all'Area Gestione Risorse Umane, **già corredata del visto del Direttore del Dipartimento**. Nei casi in cui l'onere finanziario dell'assenza per motivi di studio sia a carico dell'Azienda il modulo deve pervenire 15 giorni prima. Per assenze brevi, fino a 2 giorni, il modulo deve pervenire 2 gg. lavorativi prima della fruizione;
4. per altre tipologie di assenza previste dal contratto (permessi retribuiti per lutto, concorso, ecc.) nonché da leggi (carica pubblica, maternità, ecc.) le richieste verranno inoltrate secondo le modalità tuttora in uso.

Art. 22 – Conseguenze degli effetti delle innovazioni tecnologiche ed organizzative nonché dei processi di disattivazione, riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità e professionalità del lavoro e dei dipendenti.

Implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti.

Art. 23 - Libera professione intramuraria

Per i dirigenti del ruolo sanitario la disciplina dell'esercizio dell'attività libero -
professionale intramuraria è disciplinata dal regolamento allegato al presente contratto.



DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

- A) Con riferimento all'art.17 punto A, si conviene che la quota di fondo riservata alla disponibilità del Direttore Generale per gli anni successivi a quelli di prima applicazione verrà eventualmente contrattata annualmente a richiesta del Direttore Generale stesso nelle fasi di definizione dei budget di riferimento e comunque entro il mese di marzo dello stesso anno; il superamento di tale scadenza comporterà la non costituzione di tale fondo per l'anno di riferimento stesso.
- B) Con riferimento all'art.17 punto C, si conviene che l'Azienda provvede ad informare ciascun dirigente, a richiesta dello stesso che potrà rivolgersi all'Area Gestione Risorse Umane, sull'entità percentuale della quota di stipendio di risultato assegnata in base al punteggio così come graduato nel processo di valutazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Con riferimento all'art.20 punto 7, si conviene che l'entità di 100 ore procapite per anno da considerarsi rese per il raggiungimento dell'obiettivo è ridotta al 50% per i dirigenti che optano per la Libera Professione extramoenia e non percepiscono le quote di stipendio di risultato.

Si precisa che il recupero di ore effettuate oltre l'orario contrattuale minimo, è ammesso comunque solo per le quote eccedenti le prime 100 ore prestate.

L'applicazione è comunque mensile e viene pertanto attuata tenendo conto di tale debito mese per mese sulla base di dodicesimi di 100.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Con riferimento all'art.21 punto 3, si conviene che la comunicazione di assenza che è prevista come "corredata dal visto del Direttore di Dipartimento" deve essere integrata dalla dizione "o dal Direttore Sanitario in sua assenza".

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Con riferimento all'art.22, si conviene che, in caso di innovazioni organizzative e tecnologiche o di avvio di processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi, le parti si impegnano a contrattare le implicazioni e gli effetti di tali processi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti.

