REGIONE CALABRIA
AZIENDA OSPEDALIERA COSENZA

AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA
DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale normativo 2016/ 2019
economico 2016/2017

Il Direttore Generale
Dott. Achille Gentile

Finalità e esigenze formative

Il presente contratto è diretto a favorire il processo di rinnovamento in corso nell'Azienda a seguito della approvazione del Nuovo atto Aziendale, finalizzato alla crescita qualitativa della prestazione sanitaria resa all'utenza ed al miglioramento dell'efficienza dei servizi, attraverso la valorizzazione della professionalità dei dipendenti correlata al miglioramento della qualità dei servizi, l'armonizzazione delle regole e delle tutele riguardanti il rapporto di lavoro oltre la razionalizzazione della struttura retributiva e la produttività correlata agli obiettivi aziendali.

Il contratto è altresì orientato ad affermare i seguenti principi:

- la valutazione dell'attività prestata quale diritto di ogni dipendente al riconoscimento dei risultati raggiunti con il proprio lavoro nonché alla valorizzazione delle proprie qualità potenziali ed allo sviluppo della propria professionalità;
- la responsabilizzazione dei dirigenti medici nella gestione degli istituti economico-normativi che rientrano nella retribuzione flessibile, nel pieno rispetto dei criteri fissati nel presente contratto;
- la garanzia dell'obiettività dei giudizi espressi attraverso procedure trasparenti, continuative e sistematiche basate su criteri e parametri predefiniti ed uniformi per tutti i valutatori;
- l'opportunità di utilizzare gli strumenti offerti dal CCNL contestualmente ed in modo integrato e di investire, quindi, tutte le risorse disponibili al fine di favorire il processo di aziendalizzazione attraverso l'applicazione di regole uniformi nel rapporto di lavoro, la razionalizzazione della retribuzione, nel rispetto dei limiti posti dal contratto nazionale, l'attribuzione dei compensi incentivanti e la valorizzazione delle professionalità e delle responsabilità.

Disposizioni generali

Art.1- **Campo di applicazione e durata**

1.1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, di seguito denominato C.C.I.A., definito ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. quadriennio 2006/2009 dell'area relativa alla dirigenza medico-veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale, sottoscritto in data 17 ottobre 2008, di seguito denominato C.C.N.L., si applica a tutti i dirigenti dell'area, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendenti dell'Azienda Ospedaliera di Cosenza, di seguito denominata Azienda.

1.2. Il periodo di durata del presente accordo viene fissato dal 01/01/2016 per la durata di quattro anni per la parte normativa e di due anni per la parte economica, ai sensi dell'art.4 del CCNL 17.10.2008 della Dirigenza medica e le disposizioni ivi contemplate rimangono in vigore sino a quando non interverrà il nuovo.

Art. 2 – Decorrenza,Tempi e Procedure di Applicazione

2.1. Il presente C.C.I.A. si attua a partire dall'adozione previo controllo sulla compatibilità dei costi effettuato dal Collegio sindacale.

2.2. Gli effetti giuridici hanno decorrenza retroattiva alla data di stipulazione del presente accordo, salvo diversa prescrizione contenuta nello stesso C.C.I.A.

2.3. Per gli istituti che non hanno scadenza annuale, le parti verificano trimestralmente in apposite riunioni della delegazione trattante, la corretta e tempestiva applicazione degli istituti previsti dal presente contratto integrativo.

2.4. Per le parti relative ad istituti aventi carattere annuale, il C.C.I.A. potrà essere rinnovato, previo accordo tra le parti, anche in assenza di rinnovo del C.C.N.L..

2.5. L'individuazione delle risorse e le modalità della loro utilizzazione sono determinate annualmente.

2.6. In caso di controversie sull'interpretazione, le parti si incontrano tempestivamente per definire consensualmente l'interpretazione autentica della clausola controversa, secondo le modalità previste dall'ex art. 12 del C.C.N.L. 1998/2001. Per tutta la durata della trattativa le parti si astengono dall'assumere iniziative unilaterali al riguardo della materia in contestazione.

Art. 3 – Relazioni Sindacali

3.1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dirigenti medici al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività, in relazione al perseguimento dei fini pubblici ai quali l'Azienda è preordinata.

3.2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza dei comportamenti e orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti. A tal fine si rende opportuno definire, con maggiore precisione, il quadro delle relazioni sindacali delineato dal CCNL.

Art. 4 – Soggetti Sindacali

I soggetti sindacali titolari della contrattazione sono:

1) I rappresentanti sindacali delle sigle firmatarie del CCNL, dell'Area contrattuale della Dirigenza Medica.
2) I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali, sono quelli previsti dal CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali stipulato il 7 agosto 1998.
3) Tutte le comunicazioni relative agli istituti contrattuali sono inviate ai singoli rappresentanti sindacali delle sigle firmatarie del CCNL, designate singolarmente o sotto forma di associazioni confederate(es Fassid, Cosmed ecc..).
4) L'informativa di cui ai successivi articoli è inviata ai componenti rappresentanti sindacali delle sigle firmatarie del CCNL segnalate e comunicate annualmente agli organismi competenti..
5) L'Azienda costituisce con atto formale del suo Direttore Generale l'UFFICIO RELAZIONI SINDACALI (U.R.S.), ne indica la sede, ne definisce la dotazione organica fornendolo dei necessari supporti tecnologici e informatici e ne nomina il Funzionario Responsabile.
6) L'U.R.S. fornisce, nelle forme meglio definite nel presente accordo, le "informazioni" preventive e successive, convoca le OO.SS. in sede negoziale o tecnica, cura l'archiviazione relativa ai lavori delle Commissioni aziendali miste e periferiche, coadiuva la delegazione trattante di parte aziendale ad ogni livello, trasmette alle strutture dell'Ente disposizioni, accordi e normative inerenti il CCNL.
7) I componenti dell'U.R.S. a qualsiasi livello, non possono rivestire cariche esecutive e direttive sindacali.
8) Le OO.SS. forniscono all'U.R.S. i nominativi dei propri delegati al ritiro di ogni materiale.

Il sistema delle relazioni sindacali aziendali si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva integrativa aziendale;
b) informazione;
c) consultazione.

Art. 5 – Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale

Preventivamente si stabilisce:

- la disponibilità finanziaria secondo quanto stabilito dal CCNL;
- la "comunicabilità" tra fondi;

La contrattazione collettiva integrativa in sede aziendale si svolge sulle materie stabilite dal C.C.N.L., utilizzando le risorse dei fondi previsti dagli artt. 24, 25 e 26 dello stesso C.C.N.L. del 17 ottobre 2008. Essa non può essere in contrasto con i vincoli ed i limiti stabiliti dal C.C.N.L. . Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

5.1. Il contratto collettivo decentrato integrativo, per ciascuna area contrattuale, si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.

5.2. Ciascun contratto collettivo decentrato integrativo di cui al punto 1 conserva la propria efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

5.3. Prima dell'avvio della contrattazione integrativa decentrata, devono essere messi a disposizione dei soggetti sindacali i dati riferiti:

a) al conto annuale della spesa del personale dell'anno precedente;

b) al personale in servizio per macrostruttura con relativa organizzazione del lavoro;

c) all'andamento degli istituti contrattuali a carattere economico.

5.4. Il contratto collettivo decentrato integrativo non può essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali.

5.5. A seguito della stipula del CCNL nazionale, l'Azienda provvede a costituire la delegazione di parte pubblica con relativo presidente, abilitata alle trattative entro il periodo previsto dalla data di stipulazione dello specifico CCNL.

5.6 La convocazione della delegazione trattante è disposta dal presidente la delegazione di parte pubblica, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme contrattuali, con preavviso di almeno 7 giorni, salvo particolari casi d'urgenza, nel qual caso, la convocazione stessa deve essere disposta con preavviso almeno di 48 ore

5.7 La convocazione viene effettuata inviando una comunicazione scritta, anche via fax o posta elettronica, ai soggetti sindacali abilitati alla contrattazione decentrata integrativa presso le rispettive sedi. Nel fissare la data delle convocazioni il presidente può tenere conto, nel limite del possibile e se preventivamente informato, di impegni sindacali ritenuti rilevanti.

5.8 Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali successive modifiche degli stessi sono tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.

5.9 Di ogni seduta viene redatto un verbale di sintesi degli argomenti trattati e delle eventuali decisioni adottate, da inviare alle OOSS e letto ed approvato nella successiva riunione.

5.10 Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, alla fine dell'incontro è fissata la data dell'incontro successivo.

5.11 Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli comportamentali, le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali riferibili alle materie oggetto del confronto tra le parti durante i primi 30 giorni di trattativa se questa non viene interrotta.

5.12 Decorsi trenta giorni, prorogabili di comune accordo, ad un massimo di ulteriori 30 giorni le parti riprendono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

5.13 Una volta raggiunto l'accordo sulle materie oggetto della trattativa, le parti stipulano la preintesa di contratto. Qualora l'accordo non venga raggiunto, o venga raggiunto un accordo parziale, ovvero siano dissenzienti alcune OO.SS., viene redatto un verbale che rappresenti la posizione delle parti, esplicitando le relative posizioni di dissenso e le relative motivazioni.

5.14 Gli accordi stipulati, sia a livello di delegazione centrale che a livello articolato interno, di cui all'art.5 del presente testo, sono da considerarsi vincolanti per le parti, con efficacia erga omnes, quando risultano sottoscritti dai rappresentanti della delegazione di parte pubblica, dai rappresentanti aziendali delle sigle firmatarie del CCNL, rappresentative a livello aziendale almeno del 50% più uno del totale delle deleghe sindacali.

5.15 Entro 5 giorni *dalla data dell'ultimo incontro*, il presidente della delegazione trattante di parte pubblica invia la pre intesa al Collegio Sindacale, per il controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio e con gli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.

5.16 Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il Direttore Generale autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica *alla sottoscrizione* del contratto decentrato integrativo che acquista, così, immediata efficacia.

5.17 L'Ufficio Rapporti con le OO.SS., trasmette i contratti sottoscritti ai Settori competenti che ne curano l'attuazione con modalità e tempi tali da garantirne l'effettiva realizzazione.

5.18 Entro 5 giorni dalla definitiva sottoscrizione il contratto decentrato integrativo viene trasmesso all'ARAN con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa le seguenti materie:

a) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero ai sensi della Legge 12 giugno 1990 n°146, secondo quanto previsto dall'Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;

b) i criteri generali per:

- la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 26 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal D.lgs. 30 dicembre 1992 n°502, 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 e viene, quindi, corrisposta a consuntivo dei risultati raggiunti, ovviamente dopo verifica del NAVS;

- l'attuazione dell'art. 43 della Legge 27 dicembre 1997 n°449;
- la distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli artt. 24, 25 e 26 e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale;
- le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lettere b), c), e d) del C.C.N.L. 08 giugno 2000 della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;

c) le linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e formazione continua comprendente l'aggiornamento e la formazione dei dirigenti, anche in relazione all'applicazione dell'art. 16 bis e seguenti del D.lgs. 30 dicembre 1992 n°502, tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 9 comma 1 sub b) del C.C.N.L. 03 novembre 2005(Commissione Formazione);

d) le pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 del C.C.N.L. 08 giugno 2000 anche per le finalità della legge 04 novembre 2010, n°183 "comitato unico di garanzia per le pari opportunità , la valorizzazione di chi lavora e contro le discriminazioni".

e) i 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. 81/2008 e successive modificazioni e nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso Decreto(Commissione per la Sicurezza sul lavoro);

f) le 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(Commissione Mobilita);

g) i criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 54 comma 1 del C.C.N.L. 08 giugno 2000 per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero-professionale intramuraria nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati, tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 9 comma 1 sub i) del C.C.N.L. 03 novembre 2005(Commissione ALPI)

Art. 6 - Informazione

1. L'informazione consiste nella comunicazione, trasmessa in forma scritta e in tempo utile, di documentazione inerente:

6.1 gli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti:

a) il rapporto di lavoro;

b) l'organizzazione degli uffici;

c) la gestione complessiva delle risorse umane;

d) la costituzione dei fondi previsti dal C.C.N.L.;

e) l'attuazione dell'art. 43 Legge 27 dicembre 1997 n°449;

f) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;

g) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;

h) sistema di valutazione della attività dei dirigenti;

i) articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;

j) programmi di formazione e aggiornamento;

k) garanzia per le pari opportunità , La valorizzazione di chi lavora e contro le discriminazioni

l) piani di ristrutturazione e riconversione delle strutture sanitarie e sperimentazioni gestionali;

m) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;

n) organizzazione del lavoro;

o) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

6.2 le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa aziendale e di consultazione;

6.3 Al fine di rendere trasparente e costruttivo il rapporto tra le parti, l'Azienda informa tempestivamente, e comunque non oltre 10 giorni, i soggetti sindacali sugli atti prodotti, con particolare riferimento a quelli di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane. L'informazione nei confronti dei singoli componenti delle OOSS dovrà riguardare anche gli atti riguardanti il personale prodotti dai Direttori responsabili delle macrostrutture aziendali (Direzione Generale, Direzione Amministrativa, Direzione Sanitaria, Presidi Ospedalieri, Dipartimenti, Ufficio di Direzione)

6.4 l'Azienda si impegna a trasmettere ai soggetti sindacali, a cura dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali, con cadenza quindicinale, l'elenco di ogni atto pubblico adottato dall'Azienda (deliberazioni, ordinanze ed ordini di servizio del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario che abbiano valenza generale). La relativa documentazione, fatti salvi i casi di riservatezza previsti dalle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia, verrà fornita, a richiesta dei soggetti sindacali, tempestivamente, senza oneri economici e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta stessa. La richiesta di

documentazione dovrà essere presentata dai soggetti sindacali richiedenti all'Ufficio di cui sopra, presso il quale potrà essere successivamente ritirata, previa apposizione di firma per ricevuta.

6.5 L'informazione è fornita preventivamente per tutte le materie per le quali il C.C.N.L. prevede la Contrattazione Collettiva Integrativa e la Consultazione. L'informazione è preventiva anche sugli atti deliberativi o disegni di legge relativi a personale e alla mobilità ordinaria e urgente, oltre che alla organizzazione. In tali casi, allorquando l'Azienda abbia assunto una posizione esaustiva, prima della adozione dei conseguenti atti, fornisce ai soggetti sindacali ogni utile elemento di valutazione, al fine di consentire alle successive istanze negoziali di pervenire, ove possibile, ad una intesa.

6.6 In occasione della definizione del bilancio dell'Ente, l'Ufficio Rapporti con le OO. SS., invia ai soggetti sindacali, la documentazione ricevuta dal Settore competente riguardante i capitoli di spesa per il personale.

6.7 L'Amministrazione informa i soggetti sindacali sulla definizione della macrostruttura (modello organizzativo a livello di Ente), dopo aver messo a disposizione la relativa documentazione e prima dell'adozione dell'atto da parte della Direzione Generale. Gli esiti dell'incontro sono riportati in apposito verbale.

6.8 Al fine di facilitare il raggiungimento degli obiettivi e di garantire una corretta formulazione delle valutazioni individuali, l'Amministrazione si impegna affinché i Direttori delle UUOOCC diano adeguata ed esplicita comunicazione ai dirigenti medici degli obiettivi concordati e quindi assegnati agli stessi.

L'informazione attiva la consultazione.

Ciascuno dei soggetti sindacali, ricevuta l'informazione può attivare, entro i successivi 10 giorni, la consultazione, mediante richiesta scritta. Decorsi trenta giorni dall'avvio dell'esame, l'ente procede autonomamente nelle materie oggetto di consultazione.

Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

Art. 7 - Consultazione

La consultazione consiste nell'acquisizione, da parte dell'Azienda, previa adeguata informazione, di un parere in forma scritta dei soggetti sindacali nelle seguenti materie:

7.1. facoltativamente, su:

7.1.1. atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro;

7.2. obbligatoriamente, su:

7.2.1 organizzazione e disciplina di strutture ed uffici, ivi comprese quelle dipartimentali;

7.2.2 consistenza e variazioni delle dotazioni organiche delle diverse articolazioni aziendali;

7.2.3 modalità per l'esercizio delle funzioni attribuite al rappresentante per la sicurezza dal D.lgs. 81/08;

Qualora il parere non sia espresso o pervenga oltre 10 gg. dalla ricezione della richiesta, esso si intende espresso in senso positivo.

Art. 8 – Commissioni Paritetiche

Nell' ottica di favorire una migliore partecipazione della dirigenza alle attività aziendali, quale strumento per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione aziendale ovvero alla riconversione o disattivazione di strutture sanitarie o uffici, nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro si istituiscono le seguenti Commissioni Paritetiche:

- Comitato unico di garanzia per le pari opportunità , La valorizzazione di chi lavora e contro le discriminazioni
- commissione per la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- commissione per la organizzazione del lavoro;
- commissione per il monitoraggio della produttività;
- commissione per le attività libero professionali.

Le predette Commissioni, che non hanno funzioni negoziali, avranno il compito di raccogliere dati ed informazioni sulle materie di propria competenza e di formulare proposte, anche a supporto dell'attività negoziale. La loro attività viene svolta in orario di lavoro.

Entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente C.C.I.A., l'Azienda, d'intesa con le OO.SS. firmatarie, adotterà i regolamenti per il funzionamento delle suddette Commissioni.

Art. 9 – Diritti Sindacali

9.1. Permessi Sindacali

Le OO.SS. rappresentative, hanno diritto a permessi retribuiti al fine di espletare il loro mandato. L'attribuzione dei permessi a ciascuna sigla sindacale rappresentativa è normata dal CCNQ del 5.5.2014.

9.2. Diritto di Assemblea

In base a quanto previsto in materia contrattuale, i dipendenti della presente area contrattuale hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

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 titolari delle organizzazioni sindacali (delegati aziendali)

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto alle direzioni delle macro strutture Aziendali almeno 3 giorni prima della data fissata per l'assemblea. Tali strutture provvederanno a darne notizia ai Settori interessati. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero sia la convocazione urgente di assemblee, sia l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data di assemblea sono comunicate, per iscritto, ai soggetti di cui all'art. 4 promotrici, dallo stesso Settore, almeno 24 ore prima della data fissata per l'assemblea.

Qualora risulti impossibile la messa a disposizione di un locale ubicato in una delle sedi Aziendali la convocazione dell'assemblea può essere autorizzata presso una sede esterna, facilmente raggiungibile dai dipendenti interessati, messa a disposizione dall'Amministrazione con oneri a carico della stessa.

Al termine dell'assemblea i promotori devono comunicare alla macro struttura di riferimento e per il suo tramite, all'Ufficio con le OO.SS, la durata effettiva della stessa e i dirigenti intervenuti

Ai fini del computo del limite delle 12 ore pro capite per l'esercizio del diritto di assemblea durante l'orario di lavoro, non è preso in considerazione il tempo strettamente necessario per raggiungere la sede dell'assemblea.

Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate.

Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

I responsabili delle macro strutture, ricevuta la comunicazione della convocazione dell'assemblea, garantiscono, secondo le modalità ritenute più opportune, una massima e celere diffusione dell'informazione.

9.3. **Referendum**

L'Amministrazione consente lo svolgimento, nelle sedi delle sue strutture amministrative, di referendum, sia generali che per categoria, indetti dai soggetti sindacali di cui all'art. 4, comma 1, lettera a), su materie inerenti l'attività sindacale.

Hanno diritto di partecipare a tali referendum tutti i dirigenti appartenenti alle strutture amministrative e/o alle categorie interessate.

9.4. **Diritto di affissione**

Al fine di assicurare adeguata visibilità all'informazione sindacale e consentire l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, i soggetti sindacali firmatari del C.C.N.L. e del presente C.C.I.A. hanno diritto di affiggere in appositi spazi (bacheche) che

l'Azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione nelle sedi degli Uffici della Direzione e degli Uffici Amministrativi e negli Stabilimenti. Annunziata, Mariano Santo e Santa Barbara

9.5. **Locali ed attrezzature per attività sindacali**

Al fine di consentire il libero esercizio delle attività sindacali aziendali, l'Azienda mette a disposizione dei soggetti sindacali di cui sopra, permanentemente e gratuitamente, l'uso continuativo di un locale, idoneamente arredato e dotato di fax , telefono con abilitazione solo per la linea urbana, computer con collegamento internet, le cui modalità di utilizzazione, concordate fra i diversi soggetti sindacali aventi diritto, dovranno essere comunicate all'Azienda.

9.6. **Tutela dei dirigenti sindacali**

9.6.1. I dirigenti dei soggetti sindacali non possono essere trasferiti in sede diversa da quella di assegnazione se non previo nulla osta rilasciato dalle rispettive organizzazioni di appartenenza e dai rappresentanti delle sigle sindacali firmatarie del CCNL ove il dirigente ne sia componente.

9.6.2. Le disposizioni di cui sopra si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.

9.6.3. I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle proprie funzioni, non sono soggetti ad alcuna subordinazione gerarchica stabilita dalle norme e conservano i diritti giuridici ed economici acquisiti dalla categoria rivestita.

9.6.4. Per quanto non espressamente previsto si rinvia al CCNQ.

Art. 10 – Norme di Garanzia dei Servizi Pubblici Essenziali

L'adozione e la sottoscrizione di un codice di autoregolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero, accettato dalle parti ed esigibile a livello aziendale, costituisce premessa indispensabile e pregiudiziale per procedere alla contrattazione in sede aziendale.

10.1. In tale ottica, le norme contenute nel presente capo, in coerenza all'accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero della dirigenza medica e veterinaria del servizio sanitario nazionale, sottoscritto in data 26 settembre 2001 tra l'A.R.A.N. e le Rappresentanze Sindacali, provvedono, in sede decentrata, ad attuare le disposizioni contenute nella Legge 12 giugno 1990 n°146, come modificata ed integrata dalla Legge 11 aprile 2000 n°83 e successive modifiche ed integrazioni, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, indicando le prestazioni indispensabili e fissando i criteri per la determinazione dei contingenti di personale dirigenziale tenuti a garantirle.

Le norme di cui al presente capo si applicano a tutto il personale dirigente medico, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendente dall'Azienda e regolamentano le azioni sindacali relative alle

politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello nazionale che a livello decentrato.

10.2. Il tempo di preavviso è fissato in giorni 10 per il primo sciopero della durata non superiore a 24 ore proclamato da ogni singola OO.SS.

L'adesione allo sciopero deve essere comunicata, con tre giorni di anticipo, alla Direzione Sanitaria e comporta la trattenuta della giornata lavorativa secondo la normativa di legge a carico degli aderenti allo stesso. L'inoltro di notizia alla Direzione Sanitaria Aziendale spetta al Direttore del Dipartimento. Chi non comunica l'adesione allo sciopero è tenuto a svolgere l'attività ordinaria.

10.3. In caso che allo sciopero abbia aderito un numero tale da impedire l'ordinaria attività, sono sospesi i ricoveri e gli interventi operatori di elezione o programmati così come l'attività ambulatoriale e/o diagnostica (compresi i prelievi), l'attività di Dai-Hospital , fatta salva l'efficacia delle procedure di "comando in servizio" di cui al successivo punto 4.

Il personale dei "Contingenti minimi" è a disposizione sul proprio posto di lavoro esclusivamente per le urgenze.

10.4. In deroga a quanto sopra, le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano alle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Art.11 – Servizi Pubblici Essenziali

11.1 Ai sensi degli artt. 1 e 2 della Legge 12 giugno 1990 n°146, come modificata ed integrata dalla Legge 11 aprile 2000 n°83 e successive modifiche ed integrazioni, i servizi pubblici da considerare essenziali nell'Azienda, per quanto attiene l'area negoziale di interesse del presente C.C.I.A., sono i servizi di assistenza sanitaria.

11.2 Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali di assistenza sanitaria, di cui al precedente comma 1, è garantita, con le modalità di cui al successivo art. 13, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente garantiti:

1) assistenza d'urgenza:
   - Farmacia
   - pronto soccorso,
   - rianimazione, terapia intensiva,
   - unità coronariche,
   - emodialisi,
   - prestazioni di ostetricia connesse ai parti,
   - medicina neonatale,
   - servizi trasporto infermi tra gli stabilimenti ospedalieri;

2) assistenza ordinaria:

- servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative,
- prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate,
- assistenza neonatale,
- servizi speciali di diagnosi concernenti le prestazioni indispensabili;
- alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compreso il servizio trasfusionale;

3) attività sanitarie di carattere organizzativo:

- attività di accettazione nei ricoveri d'urgenza e di dimissione volontaria dei pazienti;
- servizi della direzione medica nei 5 giorni che precedono le consultazioni elettorali, nonché per gli adempimenti prescritti dalla legge 05 febbraio 1992 n°104;
- altre attività sanitarie sottoposte a scadenze di legge.

Art. 12 – Contingenti di Personale

12.1. Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali di cui all'articolo precedente, nei casi di esercizio dei diritti sindacali e del diritto di sciopero, la continuità delle prestazioni indispensabili è garantita:

12.1.1 per quanto attiene le prestazioni indispensabili rientranti nella "assistenza sanitaria d'urgenza", con il medesimo contingente di personale dirigente medico normalmente impiegato nel turno in cui viene effettuato lo sciopero, incrementando il contingente così definito qualora lo sciopero sia previsto a ridosso di uno o più giorni festivi;

12.1.2 per quanto attiene le altre prestazioni indispensabili:

a) ove le stesse siano normalmente garantite nei giorni festivi, con il medesimo contingente di personale dirigente medico normalmente impiegato in tali giorni;

b) ove le stesse non siano normalmente garantite nei giorni festivi, con il contingente di personale dirigente medico che sarebbe impiegato in tali giorni, ove negli stessi venissero erogate le relative prestazioni;

12.1.3 incrementando i contingenti definiti in conformità ai criteri stabiliti nelle precedenti lettere qualora lo sciopero sia previsto a ridosso di uno o più giorni festivi.

12.2. L'individuazione dei contingenti di personale dirigente medico di volta in volta tenuto a garantire la continuità delle prestazioni indispensabili avviene con l'osservanza delle seguenti procedure:

12.2.1. almeno 5 giorni prima dello sciopero, sulla scorta dei nominativi del personale previsto in turno o in servizio nella giornata in cui cade lo sciopero, le direzioni degli stabilimenti ospedalieri predispongono, apportandovi eventuali riduzioni con il criterio della rotazione, l'elenco nominativo dei dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo stesso;

12.2.2. la comunicazione dei nominativi del personale esonerato dallo sciopero viene effettuata:

- alle organizzazioni sindacali;
- agli interessati presenti in servizio, mediante affissione degli elenchi suddetti a tutti gli orologi marca-tempo attivati nello stabilimento ospedaliero di interesse;
- agli interessati assenti dal servizio alla data di pubblicazione degli elenchi, il cui rientro debba avvenire in data antecedente a quella fissata per lo sciopero, in forma individuale e diretta;

12.2.3. la richiesta di sostituzione, all'interno dei contingenti del personale esonerato dallo sciopero, va presentata entro 24 ore dalla comunicazione;

12.2.4. il personale che non intende aderire allo sciopero può essere posto in sostituzione del personale individuato negli elenchi che ne ha fatto richiesta nei limiti dei contingenti fissati. Il restante personale è posto a disposizione delle direzioni dei servizi di appartenenza per qualsiasi necessità, ivi compresa la sostituzione seduta stante del personale esonerato che vuole esercitare il diritto allo sciopero, fermo restando il divieto, anche alla luce del disposto dell'art. 2 della Legge 20 maggio 1970 n° 300, di utilizzare detto personale in servizi diversi da quello di appartenenza, qualora questi non siano ricompresi fra quelli ritenuti essenziali dal presente accordo;

12.2.5. nelle giornate di sciopero è fatto divieto di usufruire di ferie e/o riposi compensativi che non siano programmati da almeno 15 giorni antecedenti la data di indizione dello sciopero;

12.3. Le associazioni del volontariato convenzionato nonché i familiari e i visitatori dei degenti hanno libero accesso ai reparti durante le giornate di agitazione.

12.4. Per quanto non previsto nel presente contratto si fa riferimento alle norme stabilite dall'accordo nazionale.

Art. 13 – Modalità di Effettuazione degli Scioperi

13.1. Le strutture e le rappresentanze sindacali, le quali indicono azioni di sciopero che coinvolgono i Servizi Pubblici Essenziali individuati con il presente accordo, sono tenute a darne comunicazione scritta all'Azienda con preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando la durata dell'astensione dal

lavoro. In caso di revoca dello sciopero indetto in precedenza, le stesse devono darne tempestiva comunicazione all'Azienda.

13.2. Qualora lo sciopero incida sui servizi resi all'utenza, l'Azienda provvede a dare comunicazione dello sciopero stesso attraverso i mass-media a maggiore rilevanza locale, precisando i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione deve essere data nel caso di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero precedentemente indetto.

13.3. In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture sanitarie e del carattere integrato della relativa organizzazione, i tempi e la durata delle azioni di sciopero sono così articolati:

a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non potrà superare la durata massima di una intera giornata (24 ore);

b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non potranno superare la durata di 48 ore consecutive. Nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso di giorni festivi, non potranno comunque superare la durata di 24 ore;

c) gli scioperi di durata inferiore ad una giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa interessata;

d) qualora l'astensione dal lavoro assuma forme di sciopero "virtuale", con regolare effettuazione della prestazione lavorativa, la trattenuta della quota di retribuzione commisurata alla durata dell'astensione programmata è destinata a finalità sociali indicate dall'organizzazione sindacale che indice lo sciopero. L'Azienda, attraverso i mass-media, è tenuta ad informare l'utenza della finalità sociale cui sono destinate le trattenute effettuate;

e) l'intervallo minimo fra una azione di sciopero e la proclamazione di altra incidente sullo stesso servizio finale e su medesimo bacino d'utenza, tanto indetta dalla stessa che da diversa organizzazione sindacale, è fissato in almeno 12 giorni.

13.4. Le azioni di sciopero non possono essere effettuate:

a) nel mese di agosto;

b) nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;

c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;

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

Art. 14 - Sanzioni

In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla Legge 12 giugno 1990 n°146 e della Legge 11 aprile 2000 n°83 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché di quelle contenute nell'accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale della presente area, sottoscritto in data 25 settembre 2001, nell'accordo nazionale di lavoro e nel presente accordo decentrato, si applicano gli artt. 4 e 6 delle predette leggi.

ART 15 – Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione di chi Lavora e Contro le Discriminazioni

L' Azienda utilizza le risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica .

15.1 Garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro eliminando ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

15.2 I comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing costituiti fino ad oggi ai sensi del CCNL, vengono sostituiti e unificati in un unico organismo: il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

15.3 Il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico è designato dall'amministrazione.

15.4 Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

15.5 Le modalità di funzionamento dei Comitati unici sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri entro novanta giorni dall'entrata in vigore della presente disposizione.

15.6 La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati alla gestione del personale , da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

15.7 possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere e di chi lavora contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio»

15.8 Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale e psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica

15.9 Le attività del comitato annualmente dovranno essere rese pubbliche con utilizzo di dati aggregati.

Art. 16 – Interpretazione Autentica del Contratto Decentrato Integrativo

16.1 In analogia a quanto disposto dall'art. 49 del d.lgs.165/2001, quando insorgono controversie sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo delle rispettive aree contrattuali, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 15 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

16.2 Per il fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta e protocollata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento ai problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

16.3 La procedura si attiva su richiesta della parte pubblica o di un'organizzazione sindacale rappresentativa e deve concludersi nel termine di 15 giorni che decorre dalla data della prima riunione.

16.4 L'eventuale accordo stipulato sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

16.5 Qualora i soggetti di cui al comma 3 non addivengano ad un accordo sull'interpretazione autentica e la clausola controversa abbia connessioni con le previsioni del CCNL vigente, gli stessi possono richiedere alle parti sottoscrittrici del contratto nazionale l'interpretazione autentica della clausola del contratto nazionale.

Art. 17 – Copertura Assicurativa

17.1 L'Azienda garantisce una tutela/copertura assicurativa della responsabilità civile di tutti i dirigenti della presente area, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 25 del CCNL dell' 8 giugno 2000 per le eventuali

conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

17.2 L'Azienda provvede alla copertura degli oneri di cui al comma 1 con le risorse destinate a tal fine nel bilancio, incrementate con la trattenuta di misura pro-capite da un minimo di € 26 mensili (già previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000) ad un massimo di € 50, posta a carico di ciascun dirigente per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale. La trattenuta decorre dall'entrata in vigore della polizza con la quale viene estesa al dirigente la copertura assicurativa citata.

17.3 L' Azienda si impegna ad attivare sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei professionisti nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture, consentendo anche un più agevole confronto con il mercato assicurativo.

17.4 Al fine di favorire tale processo l' azienda si impegna a convocare una specifica sessione negoziale sulla problematica di cui al presente articolo, i cui atti saranno parte integrante del presente CCIA.

Art. 18 – Formazione ed ECM

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 a garantire efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza delle prestazioni nel quadro di una coerente integrazione con le politiche di organizzazione del lavoro e del capitale umano.

Le iniziative di formazione e aggiornamento professionale contenute nel Piano di Formazione sono finalizzate all'acquisizione da parte del personale di crediti formativi, nella misura compatibile con le risorse finanziarie a disposizione.

Le aree tematiche oggetto di formazione in sede e di aggiornamento fuori sede del personale, sono individuate nel Piano Strategico di formazione Aziendale (annualmente o, con diversa cadenza, qualora prevista da nuove disposizioni) che è approvato con atto deliberativo, previo parere delle Organizzazioni Sindacali.

Annualmente la struttura UOS formazione elabora i programmi di aggiornamento obbligatorio, considerando le linee strategiche nazionali, regionale e aziendali, gli obiettivi specifici delle singole Unità Operative Complesse e dei Dipartimenti, nonché la spesa complessiva prevista ai fini della definizione del Piano Formativo Aziendale annuale, che è preceduta da alcune tappe preliminari:

- formulazione delle proposte formative: i referenti della formazione insieme ai Direttori di UOC presentano le proposte di formazione/aggiornamento per gli operatori di proprio riferimento, da realizzare nel corso dell'anno, tenendo conto degli obiettivi di attività da raggiungere e dei bisogni formativi rilevati, al Dipartimento
- approvazione delle proposte e programmazione degli interventi formativi sulla base delle risorse a disposizione, i Direttori delle Unità Operative, i referenti della formazione di UOC e di Dipartimento e il Direttore di Dipartimento, concordano gli interventi formativi prioritari da realizzare definendo: obiettivi, contenuti, soggetti cui affidare la docenza, tempi e, l'opportunità di procedere al loro accreditamento secondo quanto previsto dal programma nazionale per l'Educazione Continua in Medicina, al fine di garantire l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni. Le proposte concordate ,di cui viene redatto obbligatorio verbale, costituiscono la Proposta di Piano Dipartimentale che viene inoltrata all'UOS Formazione. L'UOS Formazione verifica la coerenza delle proposte con gli obiettivi nazionali, regionali e aziendali e le sottopone al Comitato Tecnico Scientifico.
- Dopo la valutazione del Comitato Tecnico Scientifico , L'UOS predispone le bozze al piano Aziendale in conformità alle risorse assegnate e tale proposta viene inoltrata al collegio di direzione e alle OO.SS.

Tutte le iniziative formative contenute nel Piano Annuale di formazione organizzate all'interno e/o all'esterno dell'Azienda, le frequenze e gli stage, sono considerati aggiornamento obbligatorio. I dirigenti medici che partecipano alle attività di formazione obbligatorie organizzate dall'Azienda sono considerati in servizio a tutti gli effetti. Per le frequenze e gli stage fuori sede la partecipazione ad essi comporta il rimborso delle spese nell'ambito della somma stabilità nel Piano.

La partecipazione dei Dirigenti Medici all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

- Corsi di insegnamento previsti dall'art. 6 del D. Lg n. 502/92
- Corsi di aggiornamento obbligatorio del personale organizzato dal SSN
- Formazione di base e riqualificazione del personale

L'autorizzazione a svolgere attività didattica è disciplinata dalle norme contrattuali vigenti.

Al fine di regolamentare tutta la materia prevista dall'art.53 del dlgs165/2001 l'azienda si impegna ad istituire apposito tavolo tecnico.

Il Dirigente Medico che, senza giustificato motivo, non partecipi alle iniziative di formazione organizzate dall'Azienda e accreditate o non acquisisca il minimo dei crediti previsti nel triennio, potrà subire una penalizzazione nelle procedure di conferimento e/o rinnovo degli incarichi affidati con applicazione della specifica disciplina prevista nel CCIA.

Sono fatte salve le cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiori a cinque mesi, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente. Sono fatti salvi eventuali ulteriori periodi di sospensione previsti da disposizioni regionali in materia.

Art - 19 Ripartizione del Fondo Perequativo della Dirigenza Medica con Limitata Possibilità di Esercizio della Libera Attività Professionale Intramuraria di cui all'art. 57 comma 2 CCNL 8/6/00

1) L'Azienda Ospedaliera di Cosenza provvede alla quantificazione annuale del fondo aziendale destinato alla perequazione delle discipline dell'area della dirigenza medica che hanno limitata possibilità di esercizio della libera attività professionale relativo all'anno precedente.

2) La consistenza del fondo deriva dall'accantonamento delle quote tariffarie dell'attività libero professionale intramuraria, sia ambulatoriale che di ricovero, ed è quantificato nella misura del 5% della somma degli imponibili corrisposti ai professionisti. Tale accantonamento rappresenta obbligo per l'Azienda per come previsto dalla normativa vigente

3) Il fondo si intende determinato al lordo degli oneri a carico della amministrazione ed i proventi saranno distribuiti tra i dirigenti medici aventi diritto come redditi assimilati a redditi di lavoro dipendente.

4) Sono esclusi dall'accantonamento del 5% gli imponibili corrisposti per le prestazioni aggiuntive erogate ai sensi dell'art. 55 comma 2 CCNL, nonché quelli derivanti dalla ripartizione del fondo perequativo ALPI.

5) E' previsto l'accantonamento per eventuale attività libero professionale erogata dai professionisti fuori dalle sedi di assegnazione, presso altre Aziende in virtù di specifiche convenzioni

6) CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DI PEREQUAZIONE

Il fondo di perequazione si costituisce per accantonamento della percentuale del 5% calcolata sulla massa dei proventi da libera professione, al netto delle quote a favore dell'Azienda. Dall'erogazione dei fondi di perequazione sono esclusi:

I dirigenti che hanno optato per il rapporto non esclusivo;

I dirigenti in regime di part-time

I dirigenti che abbiano percepito compensi derivanti dallo svolgimento dell'attività intramuraria

1. Dalla ripartizione di tale fondo non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale. (Art.57 CCNL 1998/2001)

2. Il fondo verrà distribuito entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di competenza;

3. Il calcolo di ciascuna quota verrà rapportato ai periodi di servizio;

4. Eventuali residui del fondo, per come previsto dalla norma, non distribuiti per raggiungimento del tetto di cui al punto 1),saranno utilizzati per: il 85% sarà

destinato all'acquisto di beni e strutture dedicati all'ALPI, il 15% sarà dedicato alla formazione interna della Dirigenza Medica, Sanitaria e P.T.A.

Ad inizio anno verranno individuate le UU.OO. che partecipano al fondo perché aventi diritto, i cui dirigenti medici e dirigenti sanitari hanno limitata possibilità di esercizio della libera attività professionale e pertanto possono accedere alla ripartizione del fondo

Restano comunque esclusi pur appartenendo alle discipline suddette:

- i dirigenti che hanno maturato un debito orario superiore o pari a 40 ore/anno, al 31 dicembre dell'anno di riferimento;
- I Dirigenti che hanno percepito compensi per attività occasionale in ALPI;
- IL calcolo della quota di fondo di perequazione da distribuire ad ognuno dei dirigenti aventi diritto, terrà conto dei mesi di effettiva presenza in servizio presso l'Azienda;
- Non potranno beneficiare del fondo i dirigenti che hanno optato per l'attività professionale extramoenia, i dirigenti in rapporto non esclusivo, i dirigenti con impegno part time, quelli in comando o aspettativa.

Per l'anno 2016 Le UUOO nell'ambito delle quali individuare i dirigenti aventi diritto alla distribuzione del fondo di perequazione della libera attività professionale, in quanto con limitata possibilità di esercizio della libera attività professionale, sono le seguenti:

i dirigenti medici dell'area di igiene e organizzazione servizi ospedalieri e Virologia, anatomia patologica, laboratorio analisi, centro trasfusionale.

Sono comunque esclusi dalla ripartizione, i dirigenti delle UU.OO. che pur rientrando in queste categorie, sono stati autorizzati all'esercizio dell'attività libero-professionale oppure abbiano svolto attività di libero professionale a favore dell'Azienda.

L'Azienda, prima della assegnazione dei fondi verificherà la sussistenza delle condizioni in merito al limite prefissato sui compensi percepiti come attività occasionale da ognuno dei dirigenti.

Art.20 – I Fondi Aziendali

I fondi contrattuali per il personale della Dirigenza Medica, sono stati costituiti in via provvisoria: Con Delibera n° 10 del 01/02/2016 ; rettificata dalla delibera n° 61 del 18/03/2016 e così determinati:

F/do art. 24 CCNL 2006/2009, integrato dall'art. 9 biennio economico 2008/2009

F/do per l'indennità di specificità medica retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa Euro 8.990.960.46

Così distinto:

Dirigenti Medici a tempo indeterminato	Medici a tempo determinato
8.467.156.55	523.803.91

Le poste di destinazione che afferiscono al fondo di cui all'art. 24 del CCNL 2006/2009 sono :

- Specifico trattamento Economico a tutti i titolari di incarico
- Indennità specificità medica
- Retribuzione Posizione minima contrattuale
- Parte variabile az. Dif. Minimi
- Maggiorazione indennità Posizione Variabile
- Indennità incarico Struttura Complessa
- Indennità incarico Struttura Semplice Dipartimentale(CENTRO DI COSTO)
- Indennità di sostituzione (Art. 18)
- Assegno personale non assorbibile

E' oggetto di contrattazione integrativa la determinazione del valore economico della retribuzione di posizione, parte variabile aziendale.

A tal proposito le parti concordano di destinare alla retribuzione di posizione, parte variabile Aziendale per gli incarichi in essere, la somma di € 1.200.000,00 che sarà ripartita in relazione alla pesatura degli stessi incarichi già allegati al contratto integrativo Aziendale anno 2015.

F/do art. 25 CCNL 2006/2009, integrato dall'art. 10 biennio economico 2008/2009

Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro Euro 1.179.720.09

Di cui:

Dirigenti Medici a tempo indeterminato	Medici a tempo determinato
976.499.99	203.220.10

Le poste di destinazione che afferiscono al fondo di cui all'art.25 del CCNL 2006/2009 sono :

- Indennità RX
- Indennità servizio Notturno e Festivo
- Indennità guardia notturna
- Pronta Disponibilità
- Straordinario in Reperibilità
- Straordinario Feriale
- Indennità Antitubercolare

Hanno natura obbligatoria e non possono essere oggetto di negoziazione tutte le indennità di cui sopra.

E' regolato dalla contrattazione integrativa la Pronta disponibilità, il relativo Piano è stato formulato sentite le OO.SS. di categoria.

F/do art. 26 CCNL 2006/2009, integrato dall'art. 11 biennio economico 2008/2009

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale Euro 251.595.46

2015

Medici a tempo indeterminato	Medici a tempo determinato
245.479,04 F/do ind. (50%) 122.739.52 F/do coll. (50%) 122.739.52	6.116,42 F/do ind. (50%) 3.058.21 F/do coll. (50%) 3.058.21

provvisori 2016

Medici a tempo indeterminato	Medici a tempo determinato
245.479,04 F/do ind. (60%) 147.287.42 F/do coll. (40%) 98.191.62	6.116,42 F/do ind. (60%) 3.669.85 F/do coll. (40%) 2.446.57

La posta di destinazione che afferisce al fondo di cui all'art. 26 del CCNL 2006/2009 è la retribuzione di risultato.

L'indennità di risultato sarà distribuita secondo i criteri già approvati e utilizzati per l'anno 2015.

Non esistono altre poste

Istituto della Retribuzione di Risultato Anno 2016

Obiettivi

Il sistema premiante aziendale costituisce uno strumento di indirizzo e di sensibilizzazione del personale tutto, e di quello dirigente in particolare, verso comportamenti coerenti con la concezione aziendalistica del S.S.N., mirata al raggiungimento di obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità nell'uso delle risorse disponibili.

Il sistema premiante dell'Azienda si collega, quindi, strettamente ad una logica di gestione budgetaria, nella quale il raggiungimento degli obiettivi di budget è condizione imprescindibile per la erogazione della retribuzione di risultato. L'applicazione del sistema premiante aziendale presuppone la definizione dei processi di individuazione e di affidamento delle responsabilità dirigenziali; l'attivazione delle valutazioni e di verifica che , venendo ad incidere, talora anche pesantemente, su situazioni giuridiche soggettive, sono improntate a criteri di trasparenza, imparzialità, partecipazione e oggettività, così da ridurre, per quanto possibile, i rischi di comportamento arbitrari che possano favorire l'insorgenza di un pregiudizievole clima di conflittualità.

La concreta esplicitazione di questa politica aziendale trova espressione, sia per gli anni precedenti che per l'anno 2016, nella individuazione di obiettivi strategici da esplicita tare per il 2016 nel Piano delle Performance 2016.

Per il 2016 a tale sistema premiante si integrerà il nuovo sistema di misurazione della performance individuale, avviato in via sperimentale nel 2015.

Criteri di distribuzione della retribuzione di Risultato

Ogni Direttore di struttura promuove e favorisce la partecipazione in eguale misura di tutti i componenti l'équipe al raggiungimento degli obiettivi.

Il personale in orario ridotto e a part time, ai sensi del CCNL Integrativo 08/02/2004 ed ai sensi del D.lgs. 151 del 26/03/2001, percepisce la quota di retribuzione di risultato in proporzione all'impegno orario effettivamente prestato.

I residui derivanti dal mancato raggiungimento dell'obiettivo massimo per UU.OO., saranno ridistribuiti al personale che ha raggiunto tale obiettivo e comunque nel rispetto della normativa vigente.

In caso di mancato raggiungimento individuale dell'obiettivo massimo nella UU.OO. i residui saranno ridistribuiti al personale della U.O. che ha raggiunto gli obiettivi.

Verifiche

Il Nucleo di Valutazione effettua la necessaria verifica annuale sul grado di raggiungimento degli obiettivi programmati; prevedendo uno step intermedio semestrale, al fine di verificarne lo stato di avanzamento. Dell'esito della verifica annuale verrà data informazione alle 00.SS. entro il mese successivo.

Le parti concordano altresì che è obbligo dei Direttori di struttura complessa e dei responsabili di struttura semplice Dipartimentale assicurare almeno due/ tre incontri annuali di informazione, ai componenti dell'Unità Operativa, sui contenuti del budget negoziato e sulle verifiche periodiche dei risultati; tali incontri vanno formalizzati con apposito verbale da trasmettere, da parte del Direttore del Dipartimento, al Direttore della U.O. Programmazione e Controllo di Gestione.

La retribuzione di risultato è correlata al raggiungimento degli obiettivi in base al peso ad essi assegnato;

SISTEMA PREMIANTE PER OBIETTIVI RAGGIUNTI 2016

INDENNITA' DI RISULTATO	CRITERI
Percentuale di conseguimento degli obiettivi < = 50%	Nessun premio
Percentuale di conseguimento degli obiettivi tra 51% e il 79%	Quota di premio pari alla percentuale di conseguimento
Percentuale di conseguimento degli obiettivi = > 80%	Quota di premio totalmente liquidata (100%)

Modalità di Accesso all'Istituto di Retribuzione di Risultato

Il presente accordo garantisce:

- l'accesso all'istituto, per il personale assunto a tempo indeterminato, dall'ingresso in servizio;
- l'accesso all'istituto per il personale di ruolo di altra azienda incaricato, comandato e assunto a seguito di mobilità presso questa Azienda dall'ingresso in servizio.

Ai dipendenti incaricati, riassunti con un ulteriore contratto, decorso un termine non superiore a 30 gg dalla data di scadenza del precedente contratto, viene mantenuto l'incentivo economico se già beneficiari dello stesso.

L'attribuzione della quota di risultato ai dipendenti autorizzati, avviene dal primo giorno del mese se l'accesso coincide con lo stesso; in caso contrario la quota verrà attribuita dal primo giorno del mese successivo.

La retribuzione di risultato, al Dirigente che al 31 dicembre dell'anno precedente abbia revocato l'opzione per l'esercizio dell'attività libero professionale extra muraria, nel primo anno dal rientro, viene determinata a consuntivo.

Il regolamento applicativo dei casi di decadenza o conservazione del diritto alla retribuzione di risultato è allegato al presente accordo.

Le OO.SS. concordano di destinare, ai Dirigenti Medici a TD con Più di 5 anni di servizio, una quota di risultato, pari al 50% della retribuzione di un incarico professionale di base assegnato ai Dirigenti Medici a TI.

Validità

A far data dall' 01/01/2016 e comunque sino alla sottoscrizione del successivo accordo della retribuzione di risultato.

Art. 21– Norme di Rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente CCIA si rinvia al CCNL vigenti

Allegato 1

SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

- ***Personale della Dirigenza Medica con incarico di Struttura semplice***

Il punteggio *Pi* è la somma pesata del punteggio *PCOÌ* relativo alla valutazione sui comportamenti organizzativi, del punteggio Pu_0 relativo al raggiungimento di obiettivi di struttura e del punteggio Poi relativo al raggiungimento degli obiettivi individuali.

$Pi = (0{,}40 * Pcoi) + (0{,}20 * ai * Pu_0) + (0{,}40 * Poi)$

Pi è il punteggio attribuito a ciascuna unità di personale

PC0i è il punteggio relativo al comportamento organizzativo -> peso 40%

ai è il coefficiente di presenza di ciascuna unità di personale

$ai = \frac{\text{N° giorni effettivi di presenza del dipendente}}{\text{N° di giorni lavorativi}}$

Pu_0 è il punteggio di risultato conseguito dall'unità organizzativa -> peso 20%

Poi è il punteggio raggiunto sugli obiettivi individuali peso 40%

Personale della Dirigenza Medica con incarico Professionale di alta specializzazione e con incarico Professionale.

- $P_t = (0{,}40 * Pcoi) + (0{,}60 * \underline{a_i} * Pu_0)$
- *Pi* è il punteggio attribuito a ciascuna unità di personale

Pcoi è il punteggio relativo al comportamento organizzativo peso 40%

ai è il coefficiente di presenza di ciascuna unità di personale

$ai = \frac{\text{N° giorni effettivi di presenza del dipendente}}{\text{N° di giorni lavorativi}}$

Pu_0 è il punteggio di risultato conseguito dall'unità organizzativa -> peso 60%

Nella fattispecie, relativamente ai titolari di Struttura Semplice, la performance viene determinata sulla base di una valutazione sui comportamenti organizzativi, dal raggiungimento di obiettivi individuali e dal raggiungimento degli obiettivi di struttura (qui si terrà anche conto del coefficiente di presenza dell'unità di personale). Le tre componenti, nella determinazione della perfomance complessiva,

peseranno rispettivamente 40%, 20%, 40%.

Per quanto riguarda tutto il restante personale della Dirigenza Medica si prevede che la perfomance sia determinata dalla valutazione sul comportamento organizzativo (peso 40%) e dal raggiungimento degli obiettivi di struttura (qui si terrà anche conto del coefficiente di presenza dell'unità di personale) (peso 60%).

La presenza è calcolata sui giorni di effettivo lavoro, ferie, aggiornamento professionale. Sono calcolati quali presenza effettiva anche trenta giorni di assenza a vario titolo (malattia, matrimonio, lutto, donazione sangue, ecc)

Allegato 2

Organizzazione del Lavoro

ORARIO DI LAVORO DEI DIRIGENTI

1. L'orario settimanale di lavoro complessivo per i medici viene stabilito in 38 ore settimanali. Di tali ore, 34 costituiscono il monte da dedicare alle attività assistenziali e allo svolgimento delle attività gestionali, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento obbligatorio, correlate all'incarico affidato, 4 ore sono invece destinate ad attività non assistenziali quali l'aggiornamento professionale, l'ECM, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata, etc.
2. Ai sensi dell'art. 14 comma 5 del CCNL, di queste 4 ore l'Azienda può utilizzare n.30 minuti settimanali, per un totale massimo di 26 ore annue, per il perseguimento di obiettivi assistenziali, in primo luogo per ridurre le liste di attesa.
3. Ai sensi dello stesso articolo comma 6, ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati, sia necessario un impegno aggiuntivo per l'abbattimento delle liste di attesa. La prestazione aggiuntiva e i turni aggiuntivi sono effettuati per garantire il livello assistenziale, a copertura di carenza del personale medico derivante dalla discrepanza tra la domanda e l'offerta di prestazioni all'interno del Presidio Unico, nonché ridurre le liste di attesa e la migrazione per determinate patologie.

La prestazione aggiuntiva e il turno aggiuntivo hanno carattere, quindi eccezionale, finalizzate in via prioritaria ad emergenti e gravi carenze di

organico.
I turni e/o le prestazioni, dove effettuati, vanno pubblicizzati nell'unità operativa di appartenenza e suddivisi con criteri di equità tra i partecipanti aventi diritto, e condizioni indispensabile all'effettuazione, è l'essere turnista.

l'Azienda, sulla base delle apposite linee guida regionali ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto previsto dall'art. 55 (Tipologie di attività libero-professionale), comma 2 del CCNL del 8/6/2000, con tariffa oraria di 60,00 euro lordi.

4. La riserva di 4 ore settimanali destinata ad attività non assistenziale o cumulata in ragione d'anno in equivalenti di 30 giorni che si sommano agli 8 previsti dall'art 23, comma 1.

Va precisato:

- che deve trattarsi di presenza effettiva in servizio, soggetta ai procedimenti di rispetto previsti per l'orario di lavoro, se l'aggiornamento è svolto all'interno del presidio di appartenenza;
- che se svolto fuori dalla cinta oraria del presidio deve essere certificato secondo modalità oggettive per le quali si indicano le seguenti norme di indirizzo generale:
  - per ricerche bibliografiche, revisione e commenti della letteratura medica, discussioni cliniche e sanitarie, uso di nuove apparecchiature: relazione o idonea documentazione dell'attività svolta da consegnare al dirigente dell'unità operativa di appartenenza;
  - per frequenze strutture sanitarie pubbliche: idonea documentazione o certificazione rilasciata dal Direttore Sanitario o dal dirigente del servizio o unità operativa interessata;
  - che l'attività da effettuarsi nelle citate ore devono rientrare in un programma, nel quale devono essere anche individuate le sedi in cui le attività stesse devono svolgersi.

In tale programma può essere prevista la frequenza di scuole di specializzazione o corsi per il conseguimento di titoli abilitanti o di studio, nonché l'utilizzo di ore e/o giorni per prepararsi a sostenere prove di esame, comprese quelle di accesso alle funzioni di direttore di struttura complessa.

Il monte ore settimanale è svolto in 5 o 6 giorni lavorativi, con previsione di rientri settimanali per completare il normale orario di servizio, da concordare con il direttore delle singole UU.OO.

Servizio di Guardia

La guardia medica è svolta durante il normale orario di lavoro e cioè all'interno delle 34 ore legate alle attività assistenziali.

Una specifica sessione negoziale da effettuarsi a seguito dell'emanazione delle Linee Guida regionali di cui all'art. 9 comma 1 lettera g) del CCNL 2002/2005, dovrà definire la problematica, con particolare riferimento ai seguenti punti:

1. ogni U.O.C. dovrà prevedere un servizio di guardia attivo dalle ore 8 alle ore 20 di tutti i giorni feriali, articolati con turni di norma 6 ore continuative, all'interno del normale orario di lavoro;
2. Nelle UOC con dotazione organica ridotta rispetto a quella prevista, per garantire la guardia divisionale, sarà possibile attivare dei turni di guardia aggiuntivi specialmente nei periodi di ferie canonici (periodo pasquale, natalizio, giugno-settembre). Tale ricorso ai turni di guardia aggiuntivi dovrà essere contenuto e comunque nel complesso di tutte le Unità Operative il numero dei turni non dovrà superare il 12% del monte ore riferito alla somma delle guardie notturne di tutta l'Azienda.

Per ogni *turno* notturno di 12 ore saranno corrisposti 480 euro.

In riferimento all'art. 16, in attesa dei criteri generali da emanarsi a cura delle singole Regioni, ai sensi dell'art. 9, comma 1, lettera g) per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza, le parti si danno atto che la guardia medica h/24 di Unità operativa (ex divisionale) deve essere prevista almeno nelle seguenti tipologie assistenziali:

- ostetricia, pediatria con neonatologia;
- unità di terapie intensive e semi–intensive (rianimatorie, cardiologiche, respiratorie, metaboliche etc.);

Il servizio di guardia istituito per aree funzionali omogenee (ex inter divisionale) può essere previsto solo per aree che insistono sullo stesso stabilimento. Il servizio di guardia notturno e quello festivo devono essere distribuiti in turni uniformi fra tutti i dirigenti medici, fatta eccezione per i direttori di struttura complessa.

Si rende necessario, considerando l'alto numero di esenzioni per patologia o per benefici legge 104/92, stabilire un criterio di ridistribuzione dei carichi di lavoro, secondo un sistema di pesatura delle guardie e delle pronte disponibilità, in modo da rendere più omogeneo il servizio prestato

Di seguito viene specifico il peso per ogni servizio:

- servizio pomeridiano (ore 14-20).....punti 1
- servizio pomeridiano prefestivo.....punti 1,5
- servizio festivo (ogni 6 ore).....punti 2
- servizio notturno (ore 20-8).....punti 3
- servizio notturno prefestivo e festivo.....punti 4
- pronta disponibilità (6 ore).....punti 0,5
- pronta disponibilità (12 ore).....punti 1,5

- pronta disponibilità (notturna festivi).....punti 2

  (sabato-domenica)

  Tale pesatura è da utilizzare esclusivamente per la distribuzione equa dei carichi di lavoro nelle UU.OO. di appartenenza.

Pronta Disponibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile e, comunque, non oltre 30 minuti. Il termine perentorio della mezz'ora non è valido per la reperibilità del D.L. 78578 sull'accertamento della morte cerebrale e per le reperibilità relative agli aspetti igienici-organizzativi, potendo le problematiche essere risolte telefonicamente in maniera più repentina e senza aumento di spesa. La prontezza dell'intervento nel raggiungere l'ospedale resta, in base alla gravità del caso, a discrezione del medico reperibile.
2. Il servizio di pronta disponibilità è limitato ai soli turni notturni e festivi; può essere sostitutivo ed integrativo dei servizi di guardia ed è organizzato utilizzando dirigenti appartenenti alla medesima disciplina. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola non potranno essere previste per ciascun dirigente più di dieci turni di pronta disponibilità nel mese.

3. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità di 20,66 euro per ogni dodici ore. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata - che comunque non possono essere inferiori a quattro ore - l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata, di norma come lavoro straordinario.

4. Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in un giorno festivo spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.
5. è fatto divieto di predisporre turni di servizio che prevedano tre giorni consecutivi di pronta disponibilità per ogni singolo dirigente.

RAGGIUNGIMENTO POSTO DI LAVORO – MENSA

Per facilitare il raggiungimento del posto di lavoro e contribuire al contenimento della spesa, è consentito il parcheggio delle auto all'interno del perimetro ospedaliero per i reperibili chiamati in servizio per il tempo necessario ad espletare il servizio richiesto e devono poi immediatamente rimuovere l'autovettura.

La mensa sarà aperta dalle ore 13.15 alle ore 14.45, per poter consentire a tutti di fruire del servizio e poter dare il cambio turno in orario. Si ribadisce che il cartellino di presenza va regolarmente timbrato in uscita e/o in entrata.

Allegato 3

REGOLAMENTO DELL'ISTITUTO DEL TRASFERIMENTO INTERNO

Art.1 - DEFINIZIONE

Il presente regolamento disciplina il trasferimento interno tra gli Stabilimenti Ospedalieri di Cosenza ("Annunziata" e "M. Santo") e quello di Rogliano ("S. Barbara").

Il trasferimento ai sensi della normativa CCNL può essere:

- d'urgenza
- ordinaria, a domanda per la copertura di posti vacanti da attuarsi prima della copertura dei posti stessi;
- d'ufficio, per motivate esigenze di servizio, in mancanza di domande per la mobilità ordinaria.

Art. 2 - COMMISIONE DI TRASFERIMENTO

È istituita presso l'Azienda Ospedaliera di Cosenza la Commissione di Trasferimento Interno composta come segue:

- dal Direttore Sanitario Aziendale o suo delegato;
- dal Direttore Sanitario del Presidio Unico o suo delegato;
- dal Direttore del Dipartimento cui afferiscono le UU.OO. interessate al trasferimento;
- da un funzionario dell' U.O. Gestione Risorse Umane con funzioni di segreteria.

La Commissione viene designata con atto deliberativo, ha la funzione di valutare le domande di Trasferimento interno e di individuare il personale interessato al trasferimento d'ufficio.

Art. 3 - TRASFERIMENTO D'URGENZA

Il Trasferimento d'urgenza, sulla base di quanto disposto dal CCNL, avviene nei casi in cui sia necessario soddisfare le esigenze funzionali di uno Stabilimento Ospedaliero in presenza di eventi contingenti e non prevedibili; ha carattere provvisorio, essendo disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare

delle situazioni di emergenza e non può superare il limite massimo di un mese nell'anno solare, salvo consenso del dipendente. Il trasferimento d' urgenza - ove possibile - è effettuata a rotazione tra tutti i dirigenti, qualsiasi sia l'incarico loro conferito. Il Trasferimento d'urgenza può essere disposto nei confronti dei dirigenti nel rispetto delle figure professionali, del ruolo ricoperto e della disciplina ed Area di appartenenza.

Art 4 RICOLLOCAZIONE PER RIORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI

Qualora si rendesse necessaria la riorganizzazione e la integrazione - accorpamento di servizi o Unità Operative, per direttive regionali o per modifiche dell'atto aziendale, e da tale riorganizzazione risultasse esubero di dirigenti medici, gli stessi saranno ricollocati in servizi o Unità Operative della stessa specialità, o in alternativa in specialità affini o equipollenti. Si procederà dapprima con un avviso per trasferimento volontario per i posti disponibili. In carenza di domande si procederà alla compilazione di una graduatoria di esclusiva anzianità di servizio per il collocamento dei dirigenti in esubero, utilizzando ovviamente i primi classificati. Se i posti disponibili per ricollocare gli stessi dirigenti fossero in più di una Unità Operativa, si darà priorità di scelta ai primi dell'elenco degli esuberi. Come ultima ipotesi se non si dovesse avere possibilità di ricollocare alcuni dirigenti in esubero, gli stessi saranno posti in mobilità regionale.

Art. 5 - APPROVAZIONE E VALIDITÀ TEMPORALE DELLA GRADUATORIA

Il Direttore Generale con provvedimento formale approva la graduatoria stilata dalla Commissione di trasferimento e la stessa vale per diciotto mesi dalla data della relativa approvazione.

Art. 6 - NORMA FINALE

Le parti si impegnano a rivedere i criteri identificativi e le modalità di applicazione del presente regolamento con particolare riferimento al punteggio attribuito alla valutazione del curriculum formativo professionale .

I dirigenti trasferiti avranno il diritto di precedenza per il rientro nella sede di provenienza in caso di graduatoria per mobilità ordinaria, a domanda.

Nei confronti dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 ed accreditati con le modalità ivi previste, fatta salva la mobilità d'urgenza,

la mobilità deve essere esplicitamente accettata dal dirigente, ai sensi dell'art. 13, comma 12 del CCNL 8 giugno 2000, previo nulla osta della organizzazione sindacale di appartenenza o della corrispondente sigla sindacale firmataria del CCNL, ove il dirigente ne sia componente, ai sensi dell'art. 18, comma 4 del medesimo CCNQ. Quanto previsto dal presente comma non si applica se la struttura viene disattivata.

La stesura dei turni di servizio e di guardia deve essere programmata, ove possibile, mensilmente.