



**Politiche sindacali**

Varese, 09 maggio 2007

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE - COMPARTO**

L'anno 2007, addì nove del mese di maggio, presso la sede dell'Azienda ospedaliera Fondazione Macchi di Varese tra:

la Delegazione Trattante dell'Azienda medesima costituita da:

Dott. Carlo	PAMPARI	Direttore Generale
Dott. Sergio	TADIELLO	Direttore Amministrativo
Dott. Stefano	ZENONI	Direttore Sanitario
Dott. Giuseppe	MICALE	Dirigente U.O. Sviluppo e Gest. del personale
Sig.ra Fanny	CECONI	Responsabile S.I.T.R.A.

e la R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali del personale del Comparto del SSN di seguito indicate:  
RSU AZIENDALE rappresentata dai Sigg.:

Sig. Acciarito Giovanni  
Sig.ra Afferni Lucia  
Sig. Agostini Giovanni  
Sig.ra Bianchi Cinzia  
Sig. Corrias Silvano  
Sig. Ferrarello Angelo  
Sig. Flore Maurizio  
Sig. Foglia Paolo  
Sig. Gatta Giuseppe  
Sig.ra Giraldo Anna  
Sig.ra Manca Anita  
Sig.ra Marsiglione Maria  
Sig. Martinoli Giuseppe  
Sig. Niada Roberto  
Sig. Ricioppo Francesco  
Sig. Rossi Giovanni  
Sig. Tabita Angelo  
Sig. Tucci Francesco

F.P. C.G.I.L. rappresentata dalla Dr.ssa Manuela VANOLI  
FPS C.I.S.L. rappresentata dai Sigg. Nino VENTOLA  
U.I.L. FPL rappresentata dal Sig. Gianluca SIGNORELLA  
F.S.I. rappresentata dal Sig. Pasquale PALOPOLI  
F.I.A.L.S. rappresentata dal Sig. X Salvatore SANTO



# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

Azienda Ospedaliera "Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi - Varese"

## INDICE

### PREMESSA

### DISPOSIZIONI GENERALI

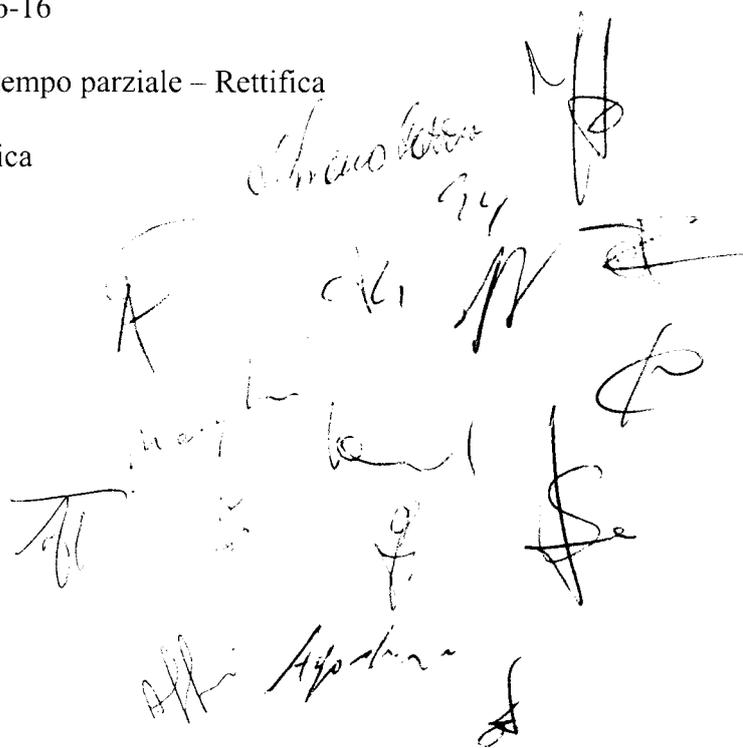
- Art. 1 Campo di applicazione
- Art. 2 Durata, Decorrenza, Tempi e Procedure di applicazione
- Art. 3 Finanziamento
- Art. 4 Relazioni Sindacali
- Art. 5 Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing
- Art. 6 Politiche di sviluppo e Gestione del Personale

### AMBITI DI CONTRATTAZIONE

- Art. 7 Risorse Aggiuntive Regionali – Anno 2004
- Art. 8 Inserimento OSS nei reparti di degenza
- Art. 9 Progressioni Verticali
- Art. 10 Selezioni per passaggio dalla categoria D alla categoria Ds
- Art. 11 Progressioni Orizzontali
- Art. 12 Determinazione Fondi ex art. 29/30/31 CCNL 19.04.2004
- Art. 13 Produttività Collettiva – Anno 2005-06-16
- Art. 14 Regolamento Selezioni Interne
- Art. 15 Regolamento del rapporto di lavoro e tempo parziale – Rettifica
- Art. 16 Applicazione permessi per lutto
- Art. 17 Tempi – Modalità e procedura di verifica

### ALLEGATI

- "A" Regolamento selezioni interne



## PREMESSO

- Che giusta art. 40 D.Lgs 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono;
- Che in data 19.04.2004 è stato definitivamente sottoscritto dall'ARAN e le OO.SS. di categoria, il contratto collettivo di lavoro relativo al Comparto Sanità per il periodo 2002/2005;
- Che con tale contratto è stato confermato il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL 7 aprile 1999, con le modifiche di cui al TITOLO II;
- Che a norma dell'art. 9 del CCNL del 1999, la delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o da un suo delegato e dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati; per le organizzazioni sindacali dalle R.S.U. e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
- Che con delibera esecutiva, si è proceduto alla costituzione della delegazione trattante in interesse.

## TANTO PREMESSO

L'anno duemilasette, il giorno 09 del mese di maggio presso la sede dell'Azienda Ospedaliera Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi di Varese, le parti (RSU, Rappresentanti delle OO.SS. e Parte Pubblica), costituite in applicazione dell'art. 9 del CCNL, sottoscrivono il presente contratto integrativo aziendale e concordano inoltre che ogni materia non espressamente contenuta nel presente C.C.I.A., ma formalmente definita per accordo sindacale, pur se non materialmente contenuta oggi in esso, continua ad essere valida.

*[Handwritten signatures and initials]*

TA EB

AGOSTINI

# DISPOSIZIONI GENERALI

## Art. 1

### CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.), definito ai sensi dell'art. 4 del CCNL, si applica a tutti i dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato presso l'Azienda Ospedaliera Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi di Varese in rapporto alla tipologia di servizio prestato (orario pieno, orario parziale).

Sono fatte salve le limitazioni stabilite dal CCNL per i dipendenti assunti con Contratto a tempo determinato e con Contratto a tempo parziale.

Restano salve le materie che per loro natura richiedono diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche ed eventuali diverse decorrenze concordate tra le parti.

## Art. 2

### DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE

Il presente accordo, per la parte normativa, ha durata quadriennale e concerne il periodo:

- 1 gennaio 2002 – 31 dicembre 2005
- mentre per la parte economica concerne i periodi:
- 1 gennaio 2002 – 31 dicembre 2003
  - 1 gennaio 2004- 31 dicembre 2005.

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo a quello della stipula, salvo diversa prescrizione del presente contratto. Qualora non venga data disdetta da una delle parti rimarrà in vigore fino alla stipula di un successivo CCIA, fatto salvo quanto definito con specifiche norme o accordi successivi.

L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è demandato al Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro cinque giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including the name "M. G. K." and various initials.

Handwritten signatures and initials on the bottom left side of the page.

Handwritten signatures and a circular stamp on the bottom right side of the page.

di rappresentanza dell'azienda o ente ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

Della stipulazione e dei suoi contenuti viene data comunicazione da parte dell'Istituto, con idonea pubblicità di carattere generale, a tutti i lavoratori entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione.

Dalla data di decorrenza cessano di avere vigore tutte le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati in contrasto con quanto regolato dal presente contratto.

## **ART. 3**

### **FINANZIAMENTO**

Il presente Contratto viene finanziato ai sensi dell'art. 4 comma 1 del CCNL 7.4.99. Le modalità di costituzione dei Fondi, così come descritti nell'art. 11 del presente CCIA, sono conseguenti all'applicazione degli articoli del Capo III Parte seconda del CCNL 19 aprile 2004.

## **ART. 4**

### **RELAZIONI SINDACALI**

Si riconferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL 7 aprile 1999 con le modifiche di cui al TITOLO II del CCNL del 2004.

## **ART. 5**

### **COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING**

In relazione al fenomeno del *mobbing* le parti danno atto che sono state già avviate adeguate ed opportune iniziative al fine della costituzione di un unico Comitato, riferito alle tre Aree di contrattazione.

Si concorda che dello stesso farà altresì parte un rappresentante della R.S.U.

## ART. 6

### POLITICHE DI SVILUPPO E GESTIONE DEL PERSONALE

Con il presente contratto decentrato le parti intendono continuare a favorire il processo di riordino e riorganizzazione dell'azienda.

A tal fine si ritiene di poter continuare ad incentivare il percorso di valorizzazione e riqualificazione professionale dei dipendenti per il rilancio della qualità dei servizi e delle prestazioni dell'utenza avviato, in particolare, con il precedente biennio nonché ad incrementare la produttività aziendale per correlarla ai bisogni ed esigenze degli utenti, compatibilmente con le risorse disponibili.

Nella prospettiva di pervenire ad una gestione ottimale delle risorse umane e sulla base della esperienza maturata, le parti ritengono che la presente contrattazione integrativa debba valorizzare, in particolare, i seguenti principi:

- Rispetto delle percentuali di accesso dall'esterno secondo le vigenti disposizioni, in caso di copertura di posti vacanti;
- In relazione alle categorie e profili cui si riferiscono le selezioni interne, valutazione ponderata del curriculum ( esperienza professionale, titolo di studio, altri titoli culturali e professionali e titoli presentati dal candidato) oltre che dell'anzianità di servizio.
- Nelle progressioni verticali di sviluppo professionale in applicazione delle procedure di cui agli artt. 16 e 17 del CCNI 7 aprile 1999, rispetto della provenienza del personale dal livello economico immediatamente inferiore.
- Accrescimento professionale ed aggiornamento delle competenze tramite idonei percorsi formativi.
- Valutazione permanente del personale .

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Handwritten notes and signatures at the bottom right, including the name 'Agostino' and other illegible signatures.

Handwritten mark or signature on the left side of the page.

Handwritten marks and signatures at the bottom left of the page.

# AMBITI DI CONTRATTAZIONE

## Art. 7

### RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI

Le risorse aggiuntive regionali nelle entità individuate in sede regionale sono finalizzate a quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 19.4.2004. In particolare una quota, pari allo 0,32% del Monte Salari 2001, la cui finalizzazione è puntualmente descritta dal comma 2 dell'art. 33. Le somme saranno stanziare e destinate agli obiettivi solo a seguito di accertamento della effettiva esigibilità delle stesse confermata dalla Regione Lombardia quale finanziamento aggiuntivo.

Richiamato l'accordo regionale siglato il 16 settembre 2004 riguardante le Risorse Aggiuntive della Regione Lombardia assegnate al personale del comparto per gli anni 2004/2005; Considerato che per l'anno 2004 la Regione Lombardia ha quantificato le risorse aggiuntive nella misura di € 495,00 pro-capite per dipendente finalizzandole alla realizzazione di progetti aziendali di interesse regionale di seguito indicati:

mantenimento quali-quantitativo dei servizi resi ai cittadini in un'ottica di miglioramento dell'appropriatezza delle prestazioni;  
collaborazione alle azioni finalizzate al rispetto dei tempi di attesa deliberati dalla Giunta regionale;  
partecipazione a progetti di razionalizzazione organizzativa mediante la costituzione e il funzionamento ottimale dei dipartimenti e mediante l'inserimento lavorativo degli Operatori Socio-Sanitari (O.S.S.) in affiancamento all'attività assistenziale infermieristica;  
semplificazione dei passaggi decisionali e sburocratizzazione dei processi amministrativo-gestionali;  
umanizzazione dell'assistenza;  
revisione dei servizi di front-office per una migliore gestione degli accessi alle prestazioni;  
azioni per un corretto approvvigionamento e utilizzo di farmaci e presidi e per una più efficiente gestione delle rimanenze;  
azioni per una tendenziale riduzione delle infezioni ospedaliere.

Le parti concordano in ossequio alle disposizioni di cui all'accordo regionale, di erogare il fondo delle Risorse Aggiuntive Regionali 2004 secondo i criteri e le modalità di seguito specificati:

con gli emolumenti del mese di ottobre p.v. erogazione di una quota di € 150,00 per dipendente, proporzionalmente ridotta per i rapporti di lavoro a tempo parziale e comunque secondo le regole già concordate per la liquidazione degli incentivi di produttività, in relazione all'obiettivo di cui al punto 1, per il cui raggiungimento l'accordo regionale riconosce l'impegno già prestato dal personale interessato;

l'erogazione della restante quota di € 345,00 avverrà entro il mese di marzo 2005 in rapporto al raggiungimento dei seguenti progetti aziendali e previa certificazione dell'Unità di valutazione e del controllo strategico e le verifiche quali-quantitative dei competenti uffici regionali. Acquisite le necessarie certificazioni le somme relative alle Risorse Regionali Aggiuntive confluiranno nel fondo della produttività collettiva ai fini della liquidazione a saldo. Tale saldo verrà erogato secondo le regole concordate nell'ambito della produttività collettiva.



*Terza*

*G*

*Amministratore*

*Amministratore*

*Amministratore*  
*Al*

Obiettivo	Indicatore
Umanizzazione	Mantenimento del giudizio complessivo espresso dai questionari, rispetto all'anno 2002.
Ottimizzazione e razionalizzazione delle risorse finalizzate a evitare sprechi.	-Monitoraggio semestrale delle giacenze dei carichi/scarichi dei magazzini di reparto. -Rilevazione Inventario cespiti al 31/12/2004

Obiettivo	Personale coinvolto	Indicatori
Raccogliere ed analizzare gli strumenti informativi che documentano l'assistenza infermieristica in uso c/o l'Azienda Macchi	Infermieristico e OSS	Raccolta entro fine 2004 =100% Analisi mediante griglie entro novembre 2004 =100% Se l'obiettivo non è raggiunto nei tempi previsti = 80%
Unificare la documentazione infermieristica dell'area medica di degenza c/o l'Azienda Macchi	Infermieristico e OSS	Entro novembre 2004 =100% Se l'obiettivo non è raggiunto nei tempi previsti = 80%
Raccolta ed analisi dei piani d'attività del personale di supporto ausiliario e loro uniformazione	Ausiliario socio sanitario	Raccolta entro fine 2004 =100% Analisi mediante griglie ed elaborazione di linee comuni entro dicembre 2004 =100% Se l'obiettivo non è raggiunto nei tempi previsti = 80%

Obiettivo	Personale coinvolto	Indicatori
Miglioramento della qualità delle prestazioni attraverso l'elaborazione e l'applicazione di Linee Guida per le UU.OO. di Radioterapia e di Medicina nucleare	Tecnici sanitari di Radiologia della Radioterapia e di Medicina nucleare	Applicazione delle LL.GG. da parte del 90% degli operatori entro ottobre '04 = 100% Applicazione delle LL.GG. da parte del 90% degli operatori entro dicembre '04 = 90%
Accuratezza nell'utilizzo dei reattivi e fermo macchine attraverso la manutenzione ordinaria	Tecnici sanitari di Laboratorio	Mantenimento del risultato del 2003 = 100% Livello dell'anno 2002 = 90% Aumento nei consumi del 2% = 80%

[Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large 'W' and 'A']

[Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including 'Tori', '4', and 'App. di...']

Obiettivo	Personale coinvolto	Indicatori
Miglioramento della presa in carico del paziente in ambito riabilitativo. Elaborazione (attraverso la costituzione di gruppi di lavoro specifici) di una guida (manuale d'uso) per la compilazione della cartella riabilitativa nei vari ambiti che faciliti l'operatore sanitario nella presa in carico del paziente e nel trasferimento di consegne ad un altro operatore. Nelle UU.OO. dove sono presenti equipis multi-disciplinari, l'elaborato dovrà prevedere il coinvolgimento delle stesse con apporti professionali di tipo culturale e scientifico.	Tutte le professioni sanitarie della riabilitazione	Messa a regime del processo di presa in carico del paziente in ambito riabilitativo (comprensivo delle varie fasi descritte) entro dicembre 2004 = 100%  Coinvolgimento del 70 % degli operatori nel processo di presa in carico del paziente in ambito riabilitativo (comprensivo delle varie fasi descritte) entro dicembre 2004 = 90%  Coinvolgimento del 60 % degli operatori nel processo di presa in carico del paziente in ambito riabilitativo (comprensivo delle varie fasi descritte) entro dicembre 2004 = 80%

Obiettivo	Personale coinvolto	Indicatori
Gestione informatica delle richieste di intervento manutentivo all'U.O. tecnico Gestione patrimoniale	Tutto il personale	Completa informatizzazione entro il 31.12.2004 = 100%
Gestione informatica delle richieste di intervento all'U.O. CED	Tutto il personale	Completa informatizzazione entro il 31.12.2004 = 100%
Implementazione dell'acquisizione informatica di pareri endoprocedimentali attraverso strumenti di posta elettronica.	Tutto il personale delle UU.OO. amm.ve	Implementazione nell'80% delle UU.OO. entro il 31.12.2004 = 100%

L'erogazione degli importi avverrà a seguito:

- dell'attestazione da parte dell'Unità di valutazione e del controllo strategico del raggiungimento degli obiettivi in parola;
- delle verifiche quali-quantitative dei competenti uffici regionali;

Le Risorse Regionali Aggiuntive per l'anno 2005 saranno oggetto di separata contrattazione nell'ambito della definizione dei criteri di distribuzione della produttività collettiva per il medesimo anno.

*Handwritten initials/signature*

*Handwritten mark*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature and notes*

*Vertical handwritten notes and signatures on the right margin*

## Art. 8

### INSERIMENTO O.S.S. NEI REPARTI DI DEGENZA

In considerazione della necessità di fornire una risposta alla maggiore richiesta di ricoveri ordinari le parti convengono di procedere alla graduale riapertura di 22 posti letto, presso alcuni reparti del presidio ospedaliero di Varese – Ospedale di Circolo da riservare alle degenze di pazienti affetti da patologie mediche. Tale aumento di posti letto consentirà di venire incontro all'attuale situazione contingente dei pazienti ricoverati presso il Pronto Soccorso, al fine di decongestionare una situazione di criticità generata in primis dall'insufficiente ricettività dell'Ospedale di Circolo, ulteriormente aggravata dalla stagionale epidemia influenzale.

I posti letto saranno così ripartiti presso le Unità Operative di degenza dell'Ospedale di Circolo:

12 presso U.O. Medicina I

4 presso U.O. Ortopedia

3 presso U.O. Medicina II Maschile

3 presso U.O. Medicina II Femminile

Al fine di garantire anche ai suddetti riaprendi posti letto un'ottimale assistenza e per venire incontro alle eccezionali esigenze, derivanti dalla carenza di personale infermieristico l'Azienda Ospedaliera Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi, le Organizzazioni Sindacali e la RSU, concordano di procedere, subordinatamente all'autorizzazione della Regione Lombardia, all'assunzione di 71 Operatori Socio Sanitari utilizzando la graduatoria dell'avviso pubblico recentemente espletato.

Il personale in assunzione verrà inserito negli organici delle varie UU.OO. secondo il prospetto in fase di elaborazione a cura del dipartimento infermieristico dell'azienda ospedaliera.

Tali assunzioni anticipano in parte il contenuto del piano assunzioni relativo all'anno 2005, che sarà presentato in Regione, a seguito dell'emanazione delle relative linee guida da parte della Direzione Generale Sanità.

Le parti convengono di avviare un confronto finalizzato alla realizzazione di un percorso formativo di riqualificazione dedicato al personale ausiliario assegnato ai reparti sanitari, finalizzata al riconoscimento della professionalità acquisita.

## Art. 9

### PROGRESSIONI VERTICALI – ANNO 2004

Le parti richiamano le precedenti intese del 5 giugno, 16 ottobre e 11 dicembre 2002 con le quali sono state programmate le progressioni verticali per gli anni 2001, 2002 e 2003 ai sensi dell'articolo 16 C.C.N.L. 7/4/1999 nonché l'intesa del 30 marzo 2005 per le progressioni verticali relativi all'anno 2004

Le parti prendono atto delle disposizioni del C.C.N.L. 19 aprile 2004 e in particolare dell'art. 19 comma 1 lettera d), che prevede, tra l'altro, al fine di consentire i processi di sviluppo professionale orizzontale e verticale nonché il riconoscimento di posizioni organizzative, la destinazione di una specifica quota di finanziamento come previsto dall'art. 31 comma 4 lettera a) secondo alinea.







Le parti concordano inoltre di procedere al passaggio, ex art. 19 comma 1 lettere b) e c), del personale in categoria D del ruolo sanitario con effettive e reali funzioni di coordinamento nel profilo economico Ds.

In merito al personale in categoria Bs del ruolo sanitario di cui all'articolo 18 (infermieri generici e psichiatrici con 1 anno di corso, puericultrici, massofisioterapisti, massaggiatori) le parti concordano di procedere alle selezioni interne garantendo l'inquadramento in categoria C con l'utilizzo del fondo ex articolo 41 comma 4 lettera a) prima alinea nonché del cofinanziamento delle fasce economiche in possesso del personale interessato, anche appartenente ai ruoli tecnico e amministrativo.

Relativamente alle funzioni di coordinamento conferite successivamente all'entrata in vigore del CCNL del 19.04.2004 le parti stabiliscono di dare applicazione alla disciplina prevista dall'art. n.19 comma 1 lettera c) del medesimo CCNL.

Le parti concordano inoltre che i dipendenti con rapporto di lavoro a Part-Time in caso di progressione verticale possano optare per il mantenimento del Part-Time stesso anche nella categoria o profilo superiore, acquisito nell'ambito del proprio sviluppo professionale. Tale opzione viene garantita anche in caso di superamento della percentuale di Part-Time prevista dal CCNL vigente.

Le progressioni verticali previste dal presente accordo saranno inserite nel Piano Assunzioni annuale.

Le parti si riservano infine di concordare ulteriori progressioni verticali che si rendessero necessarie nel rispetto di quanto disposto dall'art. 19 del C.C.N.L. 19 aprile 2004.

## Art. 10

### SELEZIONE PER PASSAGGIO DALLA CATEGORIA D ALLA CATEGORIA Ds

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 19 comma 1 lettera c) del CCNL 19.4.2004 ed in attuazione dei principi ed obiettivi dell'art. 17 del medesimo CCNL le parti concordano di predisporre per il personale in categoria D, incaricato delle funzioni di coordinamento successivamente al 31 agosto 2001 ed in tale posizione all'entrata in vigore del presente contratto, delle idonee procedure selettive atte al passaggio al livello economico Ds, con mantenimento del coordinamento e della relativa indennità.

Si fa presente che le suddette prove selettive consisteranno in un colloquio valutativo volto ad accertare e dichiarare l'idoneità per l'inquadramento economico nella categoria DSuper.

La commissione valutatrice sarà presieduta dal Direttore del Dipartimento di appartenenza del dipendente valutato e sarà composta dai Direttori dei Dipartimenti

- Infermieristico
- Tecnico Sanitario
- Professioni Sanitarie della Riabilitazione.

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'M...', 'Ap...', and 'G...']*

# Art. 11

## PROGRESSIONI ORIZZONTALI

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL 19 aprile 2004 del comparto Sanità (quadriennio 2002-2005) le parti prendono atto della necessità di un accordo integrativo all'intesa intercorsa per la progressione orizzontale relativa all'anno 2003 applicata, dopo la necessaria fase valutativa, nel corso dell'anno 2004 in relazione alle innovazioni introdotte dal nuovo CCNL del comparto Sanità per il quadriennio 2002-2005, con particolare riferimento a quanto disposto dall'articolo 24 comma 7 del citato CCNL che ha introdotto a decorrere dal 20 aprile 2004 le nuove fasce retributive D6 e Ds6.

A seguito dell'esito favorevole della valutazione del personale interessato le parti confermano l'attribuzione con decorrenza 20 aprile 2004 della fascia retributiva D6 sia ai fini giuridici che economici.

Inoltre l'applicazione da parte dell'azienda nel mese di novembre 2004 dell'articolo 19 comma 1 lettera b) del CCNL 19.04.2004 ha comportato per gli operatori ai quali erano state riconosciute formalmente le reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001 ai sensi dell'articolo 10 del CCNL 20 settembre 2001 il passaggio automatico nel livello economico Ds, con mantenimento del coordinamento e della relativa indennità a decorrere dal 1 settembre 2003. Tale passaggio retroattivo disposto dal CCNL ha comportato, in particolare per 9 caposala con notevole anzianità, un inquadramento nella fascia economica Ds2 con un trattamento economico peggiorativo di circa 800 euro anno oltre il rateo di tredicesima rispetto al trattamento economico della fascia D6 (pari a Euro 22.907,21) che sarebbe stato conseguito in relazione all'applicazione all'accordo aziendale in materia di progressioni orizzontali oggetto della presente integrazione.

Le parti al fine di dirimere contenziosi individuali e di raccordare l'applicazione dell'accordo aziendale con i contenuti specifici del nuovo contratto collettivo nazionale stabiliscono in relazione ai suddetti 9 coordinatori infermieristici:

l'attribuzione di una progressione orizzontale da Ds2 a Ds3, a decorrere dal 1.9.2003 subordinatamente alla prevista fase di valutazione.

Considerato quanto previsto dall'art.35 del C.C.N.L 7.4.99 che consente a tutto il personale la possibilità di sviluppare l'intera progressione economica orizzontale nell'arco della vita lavorativa.

Preso atto dell'esistenza di n. 61 dipendenti di vari ruoli che ricevono un assegno ad personam ormai prossimo al tetto della fascia superiore che si aggira in un range mensile che va da 0,13 a 15,28 Euro.

Rilevato che l'Azienda ha ultimato la valutazione del personale che così come previsto dai precedenti accordi viene utilizzata quale parametro per l'assegnazione della progressione economica orizzontale.

Le parti concordano relativamente alla progressione economica orizzontale relativa all'anno 2004 che il personale che si trova nelle posizioni sopra indicate possa usufruire del passaggio alla fascia superiore a far data dal 01.01.2004 subordinatamente all'esito positivo delle valutazioni relative all'anno di decorrenza.

*Handwritten initials: CB, TM, 4*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature: Agostino*  
*Handwritten text: del*  
*Official stamp and signature*

*Vertical list of handwritten initials and signatures on the right margin*

## Art. 12

### DETERMINAZIONE FONDI EX ART. 29/30/31 CCNL 19.04.2004

Le parti concordano e prendono atto delle determinazioni dei fondi ex art. 29 – 30 – 31 CCNL 19.04.2004 come determinato nelle schede allegate:

cf. ton 4

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and initials, including 'Apstein', 'G4', and various initials]*

Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno -

Articolo 29

	Anno	2002	Anno	2003	Anno	2004
		Importi		Importi		Importi
*a* Fondo consolidato al 30/12/2001	5.542.022,04		5.542.022,04		5.542.022,04	
§ Decurtazione rischio radiologico, ora denominato indennità professionale specifica, il cui onere è stato trasferito al fondo delle fasce retributive e posizioni organizzative (vedi art. 5, 1° e 2° comma del CCNL 20/9/2001, secondo biennio economico 2000/2001)						
* comma 1 *	-168.977,95		-168.977,95		-168.977,95	
TOTALE		5.373.044,09		5.373.044,09		5.373.044,09
*b* Dal 1/1/2002 incremento di € 7,69 mensili (€ 92,28 annui) per dipendente in servizio al 31/12/2001 (*) 3335, al netto degli oneri riflessi, in attuazione dell'articolo 25 : (rideterminazione dell'indennità per turni notturni e festivi)						
* comma 2 *		307.753,80		307.753,80		307.753,80
*c* Dal 1/1/2002 incremento di € 1,15 mensili (€ 13,80 annui) per dipendente in servizio al 31/12/2001 (*) 3335, al netto degli oneri riflessi:						
* comma 3 *		46.023,00				
*c* Dal 1/1/2003 incremento di € 2,59 mensili (€ 31,08 annui)= € 103.651,80 per dipendente in servizio al 31/12/2001 (*) - N. 3335 -, al netto degli oneri riflessi, in attuazione dell'articolo 26: (indennità per l'assistenza domiciliare)						
* comma 4°, primo capoverso *				103.651,80		103.651,80
<b>TOTALE FONDO</b>		<b>5.726.820,89</b>		<b>5.784.449,69</b>		<b>5.784.449,69</b>

(\*) - Sono considerati tutti i dipendenti in servizio, a qualsiasi titolo, di tutti i ruoli, profili e posizioni.

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including the name "Apertina" and other illegible scribbles.

**Fondo della Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali - Art. 30**

	Anno	2002	Anno	2003	Anno	2004
		Importi		Importi		Importi
<p>Ammontare del fondo consolidato</p> <p>da cui vanno <b>detratte</b> le seguenti risorse (incrementi):</p> <p><b>* commi 1 e 2 *</b></p>	3.446.165,00		3.529.961,10		3.859.495,97	
<b>RISORSE AGGIUNTIVE PREVISTE DALL'ARTICOLO 3 - COMMA 2° -</b>						
<b>1° PERIODO DEL CCNL 20/9/2001 - II° BIENNIO ECONOMICO</b>						
<p>Incremento per economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'articolo 1, comma 59 della Legge n. 662/1996: i risparmi di spesa suddetti costituiscono per il 20% disponibilità economica per integrare il fondo relativo agli incentivi.</p> <p>(art. 38 - 4° comma - lettera a CCNL 7/4/1999)</p>	-459.366,57		-543.162,67		-604.763,64	
<b>TOTALE FONDO CONSOLIDATO</b>		<b>2.986.798,43</b>		<b>2.986.798,43</b>		<b>3.254.732,33</b>
<p>Previa verifica a consuntivo 2001/2002/2003, dalle economie conseguenti alla trasformazione rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi e nei limiti previsti dalla Legge n. 662 del 1996 e successive modificazioni ed integrazioni.</p> <p>I risparmi di spesa suddetti costituiscono per il 20% disponibilità economica per integrare il fondo relativo agli incentivi.</p> <p><b>* comma 3°, lettera a, secondo periodo *</b></p>		543.162,67		604.763,64		510.122,93
<p>Quota destinata dalla contrattazione integrativa alle ripartizione delle risorse previste dall'articolo 32 per i FONDI degli articoli 30 e 31 garantendo un adeguato incremento del fondo della produttività.</p> <p>€ 133,90 annue x dipendente in servizio al 31/12/2001 (*); n.3335 - al netto degli oneri riflessi.</p> <p>Tali risorse residuano dall'applicazione dei tassi programmati di inflazione e NON sono state utilizzate per l'incremento degli stipendi tabellari e per i fondi di cui agli artt. 29 e 31 comma 4, lettera a)</p> <p><b>* comma 4°, primo periodo e art. 32 *</b></p> <p>(*) - Sono considerati tutti i dipendenti in servizio a qualsiasi titolo, di tutti i ruoli, profili e posizioni</p> <p>(Pari al 60% di 446.556,50)</p>				267.933,90		
<b>TOTALE FONDO</b>		<b>3.529.961,10</b>		<b>3.859.495,97</b>		<b>3.764.855,26</b>

Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica art.31						
	ANNO	2002	ANNO	2003	ANNO	2004
<b>TOTALE</b>		<b>7.128.830,81</b>		<b>7.128.830,81</b>		<b>7.128.830,81</b>
§ Il rischio radiologico, ora denominato indennità professionale specifica, il cui onere è stato trasferito dal Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo e danno: (114,4 dipendenti x €.103,29)		<b>168.977,95</b>		<b>168.977,95</b>		<b>168.977,95</b>
dell'articolo 3, comma 3, lettera a) del CCNL 20 settembre 2001 (RIA del personale cessato dal servizio) per un importo pari alle mensilità residue oltre i ratei di tredicesima mensilità (Provvisorio 2002-2003-2004)		<b>30.105,83</b>		<b>48.695,23</b>		<b>38.371,04</b>
Incremento derivante dal maggior valore delle fasce retributive a seguito della loro rideterminazione decorrente dal 1/1/2002 (differenza fra il valore di fascia al 1/1/2002 e al 31/12/2001)		<b>97.845,65</b>		<b>97.845,65</b>		<b>97.845,65</b>
<b>* comma 3 *</b>		<b>97.845,65</b>		<b>97.845,65</b>		<b>97.845,65</b>
<b>a</b> Retribuzione individuale di anzianità del personale comunque cessato dal servizio : valore annuo oltre la 13^ mensilità				<b>49.203,54</b>		<b>49.203,54</b>
<b>* comma 2* (definitivo 2002)</b>						<b>49.203,54</b>
<b>* comma 2* (definitivo 2003)</b>						<b>73.964,21</b>
<b>b</b> Incremento derivante dal maggior valore delle fasce retributive a seguito della loro rideterminazione decorrente dal 1/1/2003 (differenza fra il valore di fascia al 1/1/2003 e al 31/12/2002) (€ 192.059,43 - € 97.845,65)				<b>94.213,78</b>		<b>94.213,78</b>
<b>* comma 3 *</b>				<b>94.213,78</b>		<b>94.213,78</b>
<b>c</b> Risorse pari a € 2,00, per tredici mensilità, al netto degli oneri riflessi, per il numero dei dipendenti in servizio al 31/12/2001(*) N.3335 - per dare attuazione all'articolo 18 " <b>NUOVI PROFILI</b> " c.1 e 2 (vincolato per ruolo san e ruolo tec da BS a C)						
<b>* comma 4, lettera a), 1° capoverso *</b>						



201

* comma 5 - lettera b * (vincolato)			84.182,98	84.182,98
g Valore corrispondente all'importo economico necessario per i passaggi nel livello economico Ds - categoria D - del personale indicato nell'articolo 19, comma 1°, lettere b) e c) (sviluppo professionale del personale già di categoria D incaricato delle funzioni di coordinamento dal 1° settembre 2001 e successivamente) -n.138				
L'importo è calcolato tenendo conto delle modalità di inquadramento economico esplicitate nella medesima norma.				
* comma 5 - lettera c) * (vincolato)			7.566,67	7.566,67
<b>TOTALE FONDO</b>		<b>7.425.760,24</b>	<b>8.120.436,96</b>	<b>8.184.076,98</b>

16/6

~~Handwritten mark~~

9

Handwritten notes and signatures:

- Handwritten signature: *P*
- Handwritten signature: *A*
- Handwritten signature: *Ap...*
- Handwritten signature: *h...*
- Handwritten signature: *cc*
- Handwritten signature: *AT*
- Handwritten signature: *AT*

## Art. 13

### PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

#### ANNO 2005

Visti gli accordi tra la delegazione dell'Azienda Ospedaliera di Varese e la R.S.U. e le OO.SS. del Comparto, siglati in data 14 aprile 2004, relativo alla distribuzione del fondo della produttività collettiva ex art. 38 C.C.N.L. 7.4.99 per l'anno 2004 e in data 29 settembre 2004 in ordine alle Risorse Regionali Aggiuntive dell'anno 2004;

#### 1. PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2005 ex Art. 30 C.C.N.L. 19.04.2004 E RISORSE REGIONALI AGGIUNTIVE ANNO 2005.

Si rileva che il fondo ex art. 30 "*Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*" per l'anno 2005 ammonta a € 3.764.855,26.

In particolare nell'Allegato 1 Anno 2005 – Comparto vengono evidenziati i fondi relativi agli anni 2004/2005 di cui agli articoli 29 – 30 e 31 del C.C.N.L. 19.04.2004 nonché i residui relativi agli anni 2002/2003;

- Art. 29 "*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno*".
- Art. 30 "*Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*".
- Art. 31 "*Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*".

Relativamente al fondo anno 2005, all'importo iniziale di € 3.764.855,26 vengono aggiunti € 100.000 accantonati dalle risorse regionali aggiuntive relative all'anno 2005 riservando una quota ai progetti strategici del comparto concordati tra le parti.

Le parti prendono atto dell'Accordo sulle Risorse Aggiuntive Regionali 2004/2005 per il Personale del Comparto Sanità Pubblica concordato il 16.09.2004 tra la Direzione Generale Sanità della Regione Lombardia e le OOSS Regionali del Comparto.

In particolare si evidenzia che il valore medio regionale pro-capite di tali risorse è pari a € 510,00 per l'anno 2005.

Le parti richiamano inoltre i seguenti obiettivi di interesse regionale che vengono ripresi nella contrattazione aziendale:

- *mantenimento quali-quantitativo dei servizi resi ai cittadini in un'ottica di miglioramento dell'appropriatezza delle prestazioni;*
- *collaborazione alle azioni finalizzate al rispetto dei tempi di attesa deliberati dalla Giunta regionale;*
- *partecipazione a progetti di razionalizzazione organizzativa mediante la costituzione e il funzionamento ottimale dei dipartimenti e mediante l'inserimento lavorativo degli Operatori Socio-Sanitari (O.S.S.) in affiancamento all'attività assistenziale infermieristica;*
- *semplificazione dei passaggi decisionali e sburocratizzazione dei processi amministrativo-gestionali;*

ten

10

min

4

A



Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.

- umanizzazione dell'assistenza;
- revisione dei servizi di front-office per una migliore gestione degli accessi alle prestazioni;
- azioni per un corretto approvvigionamento e utilizzo di farmaci e presidi e per una più efficiente gestione delle rimanenze;
- azioni per una tendenziale riduzione delle infezioni ospedaliere.

La quota delle risorse economiche riferite al 2005 sarà destinata, nell'ambito della contrattazione aziendale, al riconoscimento dei risultati attesi rispetto ai progetti definiti per il personale del comparto coinvolto, legati agli obiettivi di interesse regionale sopraindicati e a ulteriori obiettivi aziendali.

Negli stessi accordi aziendali saranno altresì indicati i parametri per la valutazione dell'apporto individuale dei partecipanti, nonché le modalità e quantità dei compensi da erogare, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Per il raggiungimento di questi, come del resto di tutti gli obiettivi strategici regionali e aziendali, risulta fondamentale un'iniziativa esplicita e costante di coinvolgimento di tutto il personale, attraverso momenti generali e settoriali di presentazione, di verifica intermedia e finale.

Le risultanze dei progetti definiti in contrattazione aziendale, così come certificati dagli organismi aziendali preposti, sono trasmesse ai competenti uffici regionali per le relative verifiche qualitative e quantitative.

## PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

In ottemperanza a quanto stabilito dagli obiettivi strategici regionali in merito al coinvolgimento di tutto il personale sono stati assegnati quale obiettivo generale l'organizzazione di n.3 incontri nel corso dell'anno (il I° entro 30 giorni dalla negoziazione di budget, il II° entro il 01.08.2005 per la verifica del primo semestre ed il III° entro il 16.01.2006 per il consuntivo dell'intero anno) al fine di presentare e di monitorare l'assegnazione ed il raggiungimento del budget..

Gli acconti saranno erogati secondo le modalità già concordate ed attuate per gli anni precedenti. Si concorda di prorogare l'accordo sui progetti ex legge Sirchia al 31 dicembre 2005 confermando le somme stanziare nell'anno 2004.

1. Sulla base della disponibilità delle risorse per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi, per l'anno 2005 ciascun dipendente parteciperà, secondo le modalità ed i criteri di cui ai successivi punti alla ripartizione del fondo;
2. La distribuzione delle risorse della produttività 2005 è subordinata alla realizzazione degli obiettivi, verificata semestralmente a cura dell'Unità di valutazione e del controllo strategico e a fine anno per il saldo generale, ed avverrà come segue:

Relativamente alle Risorse della produttività, di cui all'art. 30 del C.C.N.L. 19.04.2004:

### A) Raggiungimento obiettivi al 100%

RAPPORTO FONDO/ACCONTI EROGATI	IPOTESI OPERATIVE CONSEGUENTI
1) Fondo pari a quote acconto erogate	Conferma quote acconto erogate
2) Fondo superiore a quote acconto erogate	Erogazione quota residua mediante saldo
3) Fondo inferiore a quote acconto erogate	Recupero quote acconto eccedenti in proporzione valore quote erogate

### B) Raggiungimento parziale obiettivi

*Handwritten notes and signatures at the bottom left of the page.*

*Handwritten notes and signatures at the bottom center of the page.*

*Vertical handwritten notes and signatures along the right margin of the page.*

Una volta proporzionalmente ridotto il Fondo, valgono i criteri di ripartizione di cui alla precedente lettera A)

C) Mancato raggiungimento degli obiettivi

Recupero delle quote di acconto erogate

SISTEMA DI PREMIO DI PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2005 ex Art. 30 C.C.N.L. 19.04.2004.

Viene confermato per la produttività collettiva dell'anno 2005, il sistema definito con l'accordo del 27 marzo 2002 per l'anno 2002, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi articolati in comuni e di budget per U.O.

- Obiettivi comuni:
  - peso complessivo del 60%;
  - articolati in 2 obiettivi:
 

Generali	(peso 30%)
Di Area	(peso 30%)
  - coinvolgono tutti i dipendenti dell'Azienda;

Gli obiettivi in parola sono stati così individuati :

<i>Obiettivo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Peso %</i>
Umanizzazione dell'assistenza*  <i>*cfr Accordo R.A.R. 2004/2005 Comparto – Sanità Pubblica</i>	-Mantenimento del giudizio complessivo espresso dai questionari, rispetto all'anno 2002.  -Revisione dei servizi front-office per una migliore gestione degli accessi alle prestazioni.* Progetto over 70 Progetto accoglienza Pronto Soccorso - CUP  <i>*cfr Accordo R.A.R. 2004/2005 Comparto – Sanità Pubblica</i>	15%
-Ottimizzazione e razionalizzazione delle risorse finalizzate a evitare sprechi.  -Azioni per un corretto approvvigionamento e utilizzo di farmaci e presidi e per una più efficiente gestione delle rimanenze*  <i>*cfr Accordo R.A.R. 2004/2005 Comparto – Sanità Pubblica</i>	-Mantenimento quali-quantitativo dei servizi resi ai cittadini in un'ottica di miglioramento dell'appropriatezza delle prestazioni*  -Monitoraggio semestrale delle giacenze dei carichi/scarichi dei magazzini di reparto.  -Rilevazione Inventario cespiti al 31/12/2005  <i>*cfr Accordo R.A.R. 2004/2005 Comparto – Sanità Pubblica</i>	15%

[Handwritten signatures and stamps on the right margin, including a circular official stamp at the bottom right.]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.]

<b>AREA INFERMIERISTICA</b>			
<b>OBIETTIVO</b>	<b>PERSONALE COINVOLTO</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>Peso in %</b>
Unificare la documentazione infermieristica dell'area di degenza chirurgica c/o l'Azienda Macchi	Infermieristico e OSS*  *cfr <i>Accordo R.A.R. 2004/2005 Comparto - Sanità Pubblica</i>	Entro novembre 2005 =100% Se l'obiettivo non è raggiunto nei tempi previsti = 80%	30%
Unificare la documentazione infermieristica dell'area psichiatrica c/o l'Azienda Macchi	Infermieristico e OSS*  *cfr <i>Accordo R.A.R. 2004/2005 Comparto - Sanità Pubblica</i>	Entro novembre 2005 =100% Se l'obiettivo non è raggiunto nei tempi previsti = 80%	
Elaborazione di protocolli e linee guida per la raccolta, conservazione e trasporto dei campioni biologici	Infermieristico e di supporto	Entro novembre 2005 =100% Se l'obiettivo non è raggiunto nei tempi previsti = 80%	

<b>AREA TECNICO-SANITARIA</b>			
<b>OBIETTIVO</b>	<b>PERSONALE COINVOLTO</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>Peso in %</b>
Per l'area radiologica verrà configurato l'obiettivo attraverso il miglioramento della qualità delle prestazioni a seguito l'elaborazione e l'aggiornamento di Linee Guida riferito anche alle apparecchiature di nuova installazione. E prevista la formazione del personale dell'area radiologica con l'acquisizione di competenze riguardanti il R I S, programma di accettazione e refertazione e per il programma P A C S , per refertazione vocale di TC e RM su dischetto.	Tecnici sanitari di Radiologia	Raggiungimento obiettivi entro ottobre 05 = 100% Raggiungimento obiettivi entro dicembre 05 = 90%	30%

*TS*

*CF*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

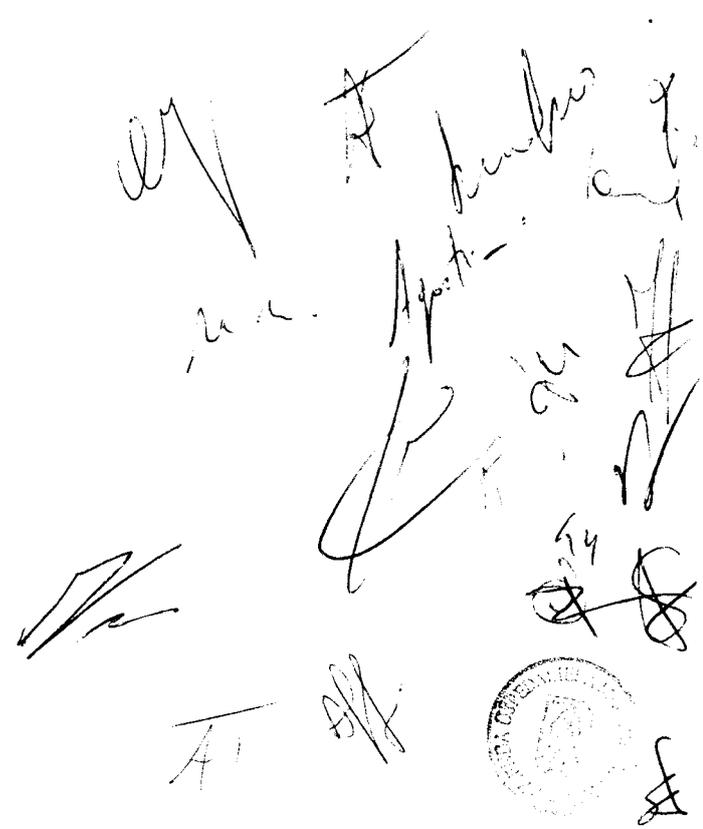
*AI*

*[Vertical signatures and notes on the right margin]*

<p>Miglioramento della qualità delle prestazioni attraverso l'elaborazione di Linee Guida per l'U. O. di RADIOTERAPIA: procedure Speciali e U.O. MEDICINA NUCLEARE: aggiornamento manuale di qualità già presentato e acquisizione per nuove procedure.</p>	<p>Tecnici sanitari di Radiologia della Radioterapia e di Medicina nucleare</p>	<p>La messa in atto da parte del 90% degli operatori entro Ottobre 2005 =100 % entro Dicembre 2005 = 90%.</p>	
<p>Per l'area di LABORATORIO introduzione di procedure operative scritte.</p> <p>TECNICI DI LABORATORIO ; manuali d'uso di apparecchiature principalmente ad uso dei collaboratori Tecnici impegnati nei turni di guardia e pronta disponibilità.</p> <p>Revisione e aggiornamento del manuale delle metodiche (in particolare le colorazioni istologiche ) utilizzate in Anatomia Patologica per i tecnici operanti presso questa U.O.</p>	<p>Tecnici sanitari di Laboratorio</p>	<p>La messa in atto da parte del 90% degli operatori entro Ottobre 2005 =100 % entro Dicembre 2005 = 90%.</p>	

Tom UGA

9


 A collection of handwritten signatures and stamps. At the top right, there is a signature that appears to be 'A. Pambico'. Below it, there are several other signatures, some of which are crossed out with a large 'X'. At the bottom right, there is a circular official stamp with illegible text around the perimeter. To the left of the stamp, there are more signatures, including one that looks like 'AP' and another that looks like 'SPK'.

**AREA TECNICO-RIABILITATIVA**

<b>OBIETTIVO</b>	<b>PERSONALE COINVOLTO</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>Peso in %</b>
<p>Miglioramento della presa in carico globale del paziente in ambito riabilitativo. Empowerment dello strumento "Cartella Riabilitativa" (attualmente in fase di sperimentazione/utilizzo interno c/o tutti gli operatori della riabilitazione nei vari ambiti) quale strumento di lavoro clinico condiviso dalle équipes multidisciplinari e dai Dipartimenti coinvolti (Dipartimento delle Professioni Sanitarie della Riabilitazione, Dipartimento Infermieristico, Dipartimento di Riabilitazione, Dipartimento di Salute Mentale, Dipartimento Materno-Infantile, Dipartimento di Neuroscienze). La "cartella integrata", espressione del team interprofessionale, dovrà superare lo specifico professionale di ogni operatore per arrivare ad un valore aggiunto quale "l'Integrazione".</p>	<p>Tutte le figure professionali afferenti al Dipartimento delle Professioni Sanitarie della Riabilitazione</p>	<p>Messa a regime del processo di presa in carico globale del paziente in ambito riabilitativo entro dicembre 2005 = 100%</p> <p>Coinvolgimento del 70 % degli operatori nel processo di presa in carico del paziente in ambito riabilitativo entro dicembre 2005 = 90%</p> <p>Coinvolgimento del 60 % degli operatori nel processo di presa in carico del paziente in ambito riabilitativo entro dicembre 2005 = 80%</p>	<p align="center">30%</p>

*Handwritten notes and signatures:*

- *Agosto*  
 - *17/08/05*  
 - *19/08/05*  
 - *20/08/05*  
 - *21/08/05*  
 - *22/08/05*  
 - *23/08/05*  
 - *24/08/05*  
 - *25/08/05*  
 - *26/08/05*  
 - *27/08/05*  
 - *28/08/05*  
 - *29/08/05*  
 - *30/08/05*  
 - *31/08/05*  
 - *01/09/05*  
 - *02/09/05*  
 - *03/09/05*  
 - *04/09/05*  
 - *05/09/05*  
 - *06/09/05*  
 - *07/09/05*  
 - *08/09/05*  
 - *09/09/05*  
 - *10/09/05*  
 - *11/09/05*  
 - *12/09/05*  
 - *13/09/05*  
 - *14/09/05*  
 - *15/09/05*  
 - *16/09/05*  
 - *17/09/05*  
 - *18/09/05*  
 - *19/09/05*  
 - *20/09/05*  
 - *21/09/05*  
 - *22/09/05*  
 - *23/09/05*  
 - *24/09/05*  
 - *25/09/05*  
 - *26/09/05*  
 - *27/09/05*  
 - *28/09/05*  
 - *29/09/05*  
 - *30/09/05*  
 - *01/10/05*  
 - *02/10/05*  
 - *03/10/05*  
 - *04/10/05*  
 - *05/10/05*  
 - *06/10/05*  
 - *07/10/05*  
 - *08/10/05*  
 - *09/10/05*  
 - *10/10/05*  
 - *11/10/05*  
 - *12/10/05*  
 - *13/10/05*  
 - *14/10/05*  
 - *15/10/05*  
 - *16/10/05*  
 - *17/10/05*  
 - *18/10/05*  
 - *19/10/05*  
 - *20/10/05*  
 - *21/10/05*  
 - *22/10/05*  
 - *23/10/05*  
 - *24/10/05*  
 - *25/10/05*  
 - *26/10/05*  
 - *27/10/05*  
 - *28/10/05*  
 - *29/10/05*  
 - *30/10/05*  
 - *31/10/05*  
 - *01/11/05*  
 - *02/11/05*  
 - *03/11/05*  
 - *04/11/05*  
 - *05/11/05*  
 - *06/11/05*  
 - *07/11/05*  
 - *08/11/05*  
 - *09/11/05*  
 - *10/11/05*  
 - *11/11/05*  
 - *12/11/05*  
 - *13/11/05*  
 - *14/11/05*  
 - *15/11/05*  
 - *16/11/05*  
 - *17/11/05*  
 - *18/11/05*  
 - *19/11/05*  
 - *20/11/05*  
 - *21/11/05*  
 - *22/11/05*  
 - *23/11/05*  
 - *24/11/05*  
 - *25/11/05*  
 - *26/11/05*  
 - *27/11/05*  
 - *28/11/05*  
 - *29/11/05*  
 - *30/11/05*  
 - *01/12/05*  
 - *02/12/05*  
 - *03/12/05*  
 - *04/12/05*  
 - *05/12/05*  
 - *06/12/05*  
 - *07/12/05*  
 - *08/12/05*  
 - *09/12/05*  
 - *10/12/05*  
 - *11/12/05*  
 - *12/12/05*  
 - *13/12/05*  
 - *14/12/05*  
 - *15/12/05*  
 - *16/12/05*  
 - *17/12/05*  
 - *18/12/05*  
 - *19/12/05*  
 - *20/12/05*  
 - *21/12/05*  
 - *22/12/05*  
 - *23/12/05*  
 - *24/12/05*  
 - *25/12/05*  
 - *26/12/05*  
 - *27/12/05*  
 - *28/12/05*  
 - *29/12/05*  
 - *30/12/05*  
 - *31/12/05*

<b>AREA AMMINISTRATIVA</b>			
<b>OBIETTIVO</b>	<b>PERSONALE COINVOLTO</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>Peso in %</b>
Rispetto delle scadenze previste per le UU.OO. stabilite da prescrizioni Regionali e/o disposizioni Aziendali, previo coinvolgimento di tutto il personale dell'articolazione organizzativa.	Personale amm.vo	Rispetto delle scadenze = 100% Mancato rispetto delle scadenze = riduzione proporzionale	20%
Semplificazione dei passaggi decisionali e sburocratizzazione dei processi amministrativo-gestionali*  *cfr. Accordo R.A.R. 2004/2005 Comparto - Sanità Pubblica	Personale amm.vo	-Gestione informatica delle richieste alle UU.OO. Gestione Tecnico Patrimoniale e CED  -Implementazione dell'acquisizione informatica di pareri endoprocedimentali attraverso strumenti di posta elettronica	10%

- Obiettivi di budget di Unità operativa

Gli obiettivi assegnati a ciascuna Unità Operativa sono quelli descritti nelle schede di budget, con specifica degli indicatori per obiettivo, così come condivisi e sottoscritti dai Responsabili di U.O.

A tali obiettivi è assegnato un peso del 40%.

<i>Obiettivo di U.O.</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Peso %</i>
Negoziazione del budget di Unità operativa o dipartimentale.	All'interno della scheda di budget è riportata la griglia contenente gli indicatori, il peso ed i relativi punteggi.	40%

Il Responsabile di U.O. è tenuto a coinvolgere tutto il personale appartenente all'U.O., anche tramite l'apporto del valutatore del reparto, richiedendo la fattiva partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, e a dare riscontro all'Amministrazione dell'avvenuto coinvolgimento. In caso di accertato mancato coinvolgimento del personale del comparto non potrà essere dichiarata alcuna responsabilità a carico dello stesso. L'impegno in termini di fattiva partecipazione, comporta l'attribuzione del compenso in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, previa verifica dell'incidenza dell'apporto partecipativo del personale del comparto rispetto agli obiettivi attribuiti, che comunque deve tenere conto di una produttività di prestazioni che si posiziona sulla metà dell'obiettivo stesso.

Il collegamento dell'incentivo ai risultati

Il raggiungimento degli obiettivi è valutato sulla base dello scostamento tra valore previsto e valore ottenuto dell'indicatore riportato nella scheda dell'indicatore.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "Tm", "G", "M", "A", "P", "A", and "A".

Se gli obiettivi verranno raggiunti solo parzialmente, valutando anche il grado di responsabilità del personale del comparto, gli importi verranno liquidati con le seguenti percentuali:

≤ 50%	0
Dal 51 al 70%	60%
dal 71% al 90%	80%
dal 91% al 100%	100%

#### Saldo Produttività per l'anno 2004

Le parti concordano di liquidare quale saldo produttività al personale avente diritto per l'anno 2004 la somma di Euro 1.000.000,00 (un milione) secondo le regole già concordate per la distribuzione al personale delle categorie delle quote di produttività, utilizzando quota parte delle risorse individuate nell'allegato prospetto N.1.

Le parti si riservano di concordare l'utilizzo delle rimanenti somme disponibili pari ad Euro 896.099,00 con separati accordi.

#### Criteri di liquidazione produttività collettiva

In esecuzione dell'art. 23 comma 9 del CCNL del 19.04.2004 che richiama ed integra l'art. 43 comma 3 del CCNL integrativo del 20.09.2001 le parti, nel confermare altresì quelli che sono i criteri di assegnazione della produttività collettiva prevista negli accordi sindacali del 23.12.1998 e 15.02.1999 concordano di integrare detti criteri con quanto previsto nell'art. 23 comma 9 CCNL 19.04.2004 sopraccitato e di conseguenza assegnare al personale interessato le dovute spettanze economiche in proporzione all'effettiva percentuale di trattamento economico.

Ad integrazione dell'accordo sindacale sulla Produttività Collettiva Anno 2005 siglato in data 08/06/2005 ed in relazione alla corresponsione delle Risorse Aggiuntive Regionali anno 2005 (RRA) le parti concordano quanto segue:

Il 70% della quota capitolata di 510,00 Euro sarà erogata, a seguito delle necessarie valutazioni del Nucleo di Valutazione, entro il mese di Marzo 2006:

La rimanente parte del 30% (comprensiva dei 100.000,00 Euro già trasferiti al fondo produttività sulla base dell'accordo del 08/06/2005) confluirà nel fondo della produttività (ex 30 CCNL 19/4/2004) e sarà corrisposta secondo le regole vigenti sulla produttività collettiva entro il mese di Maggio 2006.

The bottom of the document features several handwritten signatures and stamps. On the left, there are initials 'EN' and 'CF'. In the center, there are more initials, including 'M'. On the right, there is a large, complex signature that appears to be 'Antonio...' followed by 'p...' and 'A...'. To the right of this signature is a circular stamp with the text 'COMUNE DI...' and a date '9/4'. There are also other smaller initials and marks scattered around, including 'Appt.', 'R', '94', and 'A'.

ALLEGATO N. 1

Anno 2002 – 2003 COMPARTO

FONDI	DISPONIBILITA'
Straordinario/Disagio ex art. 29 C.C.N.L. 19.04.2004	1.054.836,00
Produttività collettiva ex art. 30 C.C.N.L. 19.04.2004	
Fasce ex art. 31 C.C.N.L. 19.04.2004	

Anno 2004 COMPARTO

FONDI	IMPORTI	LIQUIDATO	DISPONIBILITA'
Straord./Disagio – art. 29	5.784.449,69	5.935.999,69	- 151.550,00
Produttività collettiva – art.30	3.764.855,26	3.795.757,26	- 30.902,00
Fasce – art. 31	8.184.076,98	7.160.361,98	1.023.715,00
		Totale	841.263,00

<b>TOTALE Disponibilità</b>	<b>1.896.099,00</b>
-----------------------------	---------------------

Anno 2005 – COMPARTO

FONDI	IMPORTI	
Straordinario/Disagio ex art. 29 C.C.N.L. 19.04.2004	5.784.449,69	
Produttività collettiva ex art. 30 C.C.N.L. 19.04.2004	3.764.855,26	
Da risorse Aggiuntive Regionali 2005	100.000,00	Totale 3.864.855,26
Fasce ex art. 31 C.C.N.L. 19.04.2004	8.184.076,98	

Legge Sirchia 1.032.914,00

*[Handwritten signatures and notes are present in the bottom right area of the page, including the name 'Apostoli' and various initials.]*

## ANNO 2006

Visti gli accordi tra la delegazione dell'Azienda Ospedaliera di Varese e la R.S.U. e le OO.SS. del Comparto, siglati in data 08 giugno 2005, relativo alla distribuzione del fondo della produttività collettiva ex art. 30 C.C.N.L. 19.04.2004 per l'anno 2005 e in data 21 dicembre 2005 in ordine alle Risorse Regionali Aggiuntive dell'anno 2005;

### 2. PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2006 ex Art. 30 C.C.N.L. 19.04.2004

Si rileva che il fondo ex art. 30 "*Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*" per l'anno 2006 ammonta a Euro 3.764.855,26.

In particolare nell'Allegato "1" Anno 2006 – Comparto vengono evidenziati i fondi relativi agli anni 2005/2006 di cui agli articoli 29 – 30 e 31 del C.C.N.L. 19.04.2004 nonché i residui relativi agli anni 2004;

- Art. 29 "*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno*".
- Art. 30 "*Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*".
- Art. 31 "*Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*".

### PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

In ottemperanza a quanto stabilito dagli obiettivi strategici regionali in merito al coinvolgimento di tutto il personale sono stati assegnati quale obiettivo generale l'organizzazione di n. 3 incontri nel corso dell'anno (il I° entro 30 giorni dalla negoziazione di budget, il II° entro il 01.08.2006 per la verifica del primo semestre ed il III° entro il 16.01.2007 per il consuntivo dell'intero anno) al fine di presentare e di monitorare l'assegnazione ed il raggiungimento del budget..

Gli acconti saranno erogati secondo le modalità già concordate ed attuate per gli anni precedenti.

Si concorda altresì di prorogare l'intesa sui progetti ex legge Sirchia al 31 dicembre 2006 destinando alla stessa le somme già stabilite con l'accordo del 12.04.2006.

3. Sulla base della disponibilità delle risorse per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi, per l'anno 2006 ciascun dipendente parteciperà, secondo le modalità ed i criteri di cui ai successivi punti alla ripartizione del fondo;
4. La distribuzione delle risorse della produttività 2006 è subordinata alla realizzazione degli obiettivi, verificata semestralmente a cura dell'Unità di valutazione e del controllo strategico e a fine anno per il saldo generale, ed avverrà come segue:

En ch

A  
Apertin-  
Alli  
barber

ag  
qu  
IV





## AREA RIABILITATIVA

	OBIETTIVO	PERSONAL E COINVOLT O	INDICATOR I	Pes o in %
1	Ideazione ed implementazione di metodologie di pianificazione dell'intervento riabilitativo Elaborazione di un piano di lavoro cartaceo e/o informatizzato al fine di facilitare l'attribuzione di responsabilità del gruppo di lavoro e favorire l'integrazione tra le diverse figure professionali.	Tutte le figure dell'area riabilitativa		
2	Passaggio dalla "Prestazione" al "Piano Riabilitativo Integrato" Elaborazione di strumenti idonei per individuare, rispetto alle patologia, un piano riabilitativo individuale.	Fisioterapisti, Logopedisti, Terapisti Occupazionali, Massofisioterap isti insistenti sulle UU.OO. di Riabilitazione Aziendale "Area Adulti"	Entro dicembre 2006 =100% Se l'obiettivo non è raggiunto nei tempi previsti = 80%	30 %

## AREA TECNICO SANITARIA

	OBIETTIVO	PERSONALE COINVOLTO	INDICATORI	Peso in %
1	Miglioramento della Qualità delle prestazioni, nel rispetto dei limiti di dose. Progressivo aggiornamento delle linee guida, attraverso protocolli comuni a tutti gli operatori.	TSRM operanti nelle Radiologie		
2	Miglioramento della qualità delle prestazioni attraverso l'elaborazione di Linee Guida: Medicina Nucleare + Aggiornamento manuale di Qualità Radioterapia + Radioterapia a modulazione di intensità + Filtri dinamici	TSRM operanti in Medicina Nucleare e Radioterapia	Entro dicembre 2006 =100% Se l'obiettivo non è raggiunto nei tempi previsti = 80%	30 %
3	Introduzione di procedure scritte e dei manuali d'uso per tutte le apparecchiature. Elaborazione di manuali d'uso nelle procedure di accettazione dei campioni di esami citogenetica.	TSLM, Perfusionisti, Audiometristi, TNFP		

<b>AREA AMMINISTRATIVA</b>			
<b>OBIETTIVO</b>	<b>PERSONALE COINVOLTO</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>Peso in %</b>
Rispetto delle scadenze previste per le UU.OO. stabilite da prescrizioni Regionali e/o disposizioni Aziendali, previo coinvolgimento di tutto il personale dell'articolazione organizzativa.	Tutto il personale amm.vo	Rispetto delle scadenze = 100% Mancato rispetto delle scadenze = riduzione proporzionale	15%
Semplificazione dei passaggi decisionali e sburocratizzazione dei processi amministrativo-gestionali	Tutto il personale amm.vo	-Gestione informatica delle richieste alle UU.OO. Gestione Tecnico Patrimoniale e CED  -Implementazione dell'acquisizione informatica di pareri endoprocedimentali attraverso strumenti di posta elettronica  -Attivazione di determine dirigenziali per provvedimenti aventi contenuto vincolato nell'ambito delle varie aree dipartimentali del Servizio Amministrativo con eventuale firma degli atti destinati all'esterno	15%

• **Obiettivi di Budget di Unità operativa**

Gli obiettivi assegnati a ciascuna Unità Operativa sono quelli descritti nelle schede di budget, con specifica degli indicatori per obiettivo, così come condivisi e sottoscritti dai Responsabili di U.O.

A tali obiettivi è assegnato un peso del 40%.

<b>Obiettivo di U.O.</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso %</b>
Negoziazione del budget di Unità operativa o dipartimentale.	All'interno della scheda di budget è riportata la griglia contenente gli indicatori, il peso ed i relativi punteggi.	40%

Il Responsabile di U.O. è tenuto a coinvolgere tutto il personale appartenente all'U.O., anche tramite l'apporto del valutatore del reparto, richiedendo la fattiva partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, e a dare riscontro all'Amministrazione dell'avvenuto coinvolgimento. In caso di accertato mancato coinvolgimento del personale del comparto non potrà essere dichiarata alcuna responsabilità a carico dello stesso. L'impegno in termini di fattiva partecipazione, comporta l'attribuzione del compenso in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, previa verifica dell'incidenza dell'apporto partecipativo del personale del comparto.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom left and center.



ALLEGATO N.1 - COMPARTO

Anno 2004

FONDI	DISPONIBILITA'
Straordinario/Disagio ex art. 29 C.C.N.L. 19.04.2004	
Produttività collettiva ex art. 30 C.C.N.L. 19.04.2004	
Fasce ex art. 31 C.C.N.L. 19.04.2004	€ 1.896.099,00
Liquidato	€ -1.000.000,00
Totale (di cui € 487.000,00 per fasce)	€ 896.099,00

Anno 2005

FONDI	IMPORTI	LIQUIDATO	DISPONIBILITA'
Straord./Disagio – art. 29	5.784.449,69	5.947.383,69	€ - 162.934,00
Produttività collettiva – art.30	3.764.855,26	3.625.088,26	€ 139.767,00
Da risorse Aggiuntive Regionali 2005	100.000,00		€ 100.000,00
Fasce – art. 31	8.184.076,98	7.351.639,98	€ 832.437,00
		Totale	€ 909.270,00

<b>TOTALE Disponibilità</b>	<b>1.805.369,00</b>
-----------------------------	---------------------

Anno 2006

FONDI	IMPORTI
Straordinario/Disagio ex art. 29 C.C.N.L. 19.04.2004	5.784.449,69
Produttività collettiva ex art. 30 C.C.N.L. 19.04.2004	3.764.855,26
Fasce ex art. 31 C.C.N.L. 19.04.2004	8.184.076,98

*ton vs*

*S*

*OFF*

*Aperto*  
*Adm. Amministrativa*  
*19.04.2004*  
*A.*

*a*

*F. di*

*in*

*19.04.2004*

## Art. 14

### REGOLAMENTO SELEZIONI INTERNE

Nell'approvare l'allegato regolamento (Allegato "A") riguardante l'espletamento delle selezioni interne le parti concordano che lo stesso sarà utilizzato nell'anno 2006 con l'impegno, nel caso in cui si rendessero necessari ulteriori accorgimenti e correzioni, di incontrarsi per apportargli i dovuti cambiamenti entro il 31.12.2006.

Le parti concordano altresì di applicare il presente regolamento a tutte le selezioni interne il cui termine di scadenza per la presentazione delle domande non sia decorso alla data del 05.04.2006.

## Art. 15

### REGOLAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE - RETTIFICA

Nel rispetto della normativa pregressa e della disciplina contrattuale, di cui all'art. 23 del C.C.N.L. 07/04/1999, nonché del "Regolamento del rapporto di lavoro a tempo parziale" recepito con accordo decentrato del settembre 1998, le parti ad integrazione di quanto precedentemente stipulato, convengono quanto segue:

- l'art. 23 sopra richiamato, al comma 8 così recita: "*al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale il limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno inserito nei contingenti delle categorie di cui al nuovo sistema di classificazione del personale*" di cui all'art. 13 comma 4.....", articolato in quattro categorie, denominate rispettivamente A,B,C,D; al comma 10 così recita: "*Le Aziende o gli Enti, in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, possono elevare il contingente del comma 8 di un ulteriore 10%. In deroga alle procedure previste da detto comma .....*";

L'Azienda potrà conseguentemente elevare al 35% il limite percentuale della dotazione organica per il personale appartenente alle categorie con i posti esauriti.

Si concederà la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale ai dipendenti con problematiche rientranti nella fattispecie sopra descritta, limitatamente al periodo di un anno, trascorso il quale se ne valuterà il rinnovo, previa richiesta del dipendente stesso, alle medesime condizioni in atto, solo ed esclusivamente a condizione che permangano le motivazioni iniziali che hanno portato alla concessione dell'istituto in parola, in caso contrario si provvederà a ripristinare il rapporto di lavoro a tempo pieno;

Le istanze presentate dai dipendenti interessati al part time, con gravi motivi di salute propri o familiari, dovranno essere corredate di idonea certificazione medica comprovante il loro stato di

TSR VG G. M. A. Apstein - m. Alt. [Signature]

salute o quello dei loro familiari. Tale documentazione verrà sottoposta ad una apposita commissione composta da:

- Dirigente Medico di Presidio;
- Dirigente Sitra;
- Assistente Sociale;

ove necessario dalle seguenti figure professionali:

- Dirigente Medico internista competente ex DLgs. 626/94;
- Psicologo.

Si provvederà a concretizzare la concessione in parola e gli eventuali rinnovi, con l'adozione di provvedimenti deliberativi e con le sottoscrizioni dei nuovi contratti di lavoro.

La condizione di essere già a part time provvisorio non darà loro alcuna priorità, tuttavia in caso di graduatoria per l'assegnazione di posti definitivi liberi, verranno inseriti automaticamente tra i candidati.

In caso si verificano i presupposti per stilare una graduatoria delle domande agli atti, oltre ai criteri di valutazione già concordati, si valuteranno con maggior attenzione le seguenti casistiche:

- figli inferiori a 3 anni;
- figli inferiori a 8 anni di cui il lavoratore sia l'unico affidatario;
- beneficiari dei permessi previsti dalla L. 104/92;
- certificati medici comprovanti lo stato di salute per se o per familiari;
- coniuge lontano o turnista;
- ragazze madri.

Rilevato inoltre che alcuni dipendenti, hanno usufruito nel periodo dal 14.12.2000 al 30.11.2005, dell'istituto del part-time al del 70%.

Riscontrato che nel contratto di passaggio da tempo pieno a tempo parziale veniva indicato un debito orario di 25 ore anziché di 25 ore e 12 minuti come sarebbe stato corretto.

Avendo la necessità di dover regolarizzare la situazione ed avendo constatato che tra il debito orario formalmente non dato e le timbrature in eccedenza effettuate esiste una fattiva parità, si ritiene di considerare sanata la situazione pregressa.

## ART. 16

### APPLICAZIONE PERMESSI PER LUTTO

APPLICAZIONE DELL'ARTICOLO 21 C.C.N.L. 01.09.1995

Come previsto dall'articolo 21 del C.C.N.L. 1994/1997, come successivamente precisato dall'articolo 41 comma 1 del C.C.N.L. 07.04.1999 e dall'art. 23 comma 2 del C.C.N.L. del 19.04.2004 del personale del comparto, nonché dall'accordo integrativo aziendale siglato il 10.09.1998, a domanda del dipendente possono essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari debitamente documentati e possono essere goduti in misura frazionata non superiore a n. 18 ore complessive.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Agostino and others.]*

Considerato che tra i motivi previsti per la concessione di detti permessi sono i previsti "eventi luttuosi del coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado"

Visto l'art. 19 del C.C.N.L. 1994/1997 e il comma 4 dell'art. 23 C.C.N.L. 19.04.2004 riguardante il diritto alle ferie che al n. 7 precisa che "Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art.21 conserva il diritto alle ferie" nonché al n. 13 che "Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate...."

De iure condendo si ritiene di dover precisare che ogni qual volta il dipendente usufruirà del permesso per lutto di cui all'art. 21 sopraccitato detto permesso sospenderà il periodo di ferie in fruizione.

## ART. 17

### TEMPI - MODALITA' E PROCEDURE DI VERIFICA

Le parti concordano di procedere con apposite riunioni con cadenza semestrale, alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto.



The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. These marks are scattered across the lower half of the document, likely representing the signatures of the parties involved in the agreement. Some of the more prominent marks include a large stylized 'S' on the left, and several other initials and signatures of varying complexity and size, including one that appears to be 'Agostoni'.

**REGOLAMENTO**  
**DISCIPLINANTE LO SVOLGIMENTO**  
**DELLE SELEZIONI INTERNE**  
**EX ARTT. 16 E 17 DEL**  
**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
**- COMPARTO SANITA' -**

5 APRILE 2006

**ART. 1**

Oggetto e destinatari

Il presente regolamento disciplina le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni interne per il passaggio da una categoria all'altra immediatamente superiore e all'interno della stessa categoria tra profili di diverso livello economico, o tra profili diversi dello stesso livello economico del personale del comparto "Sanità" e di cui agli artt. 16 e 17, nonché dell'allegato 2) del C.C.N.L. 7 aprile 1999, nei limiti dei posti disponibili nella dotazione organica e dei relativi profili.

La progressione del personale dipendente dell'azienda, come previsto dal sistema classificatorio, deve rispondere all'obiettivo del miglioramento della funzionalità dei servizi, all'accrescimento dell'efficacia ed efficienza, della razionalizzazione delle risorse.

Nell'ambito della pianificazione triennale del fabbisogno del personale di cui all'articolo 6 del D.Lgs. n.165/2001, l'azienda individua ogni anno i posti da ricoprire, con le modalità previste dal C.C.N.L. 7 aprile 1999, attraverso le selezioni disciplinate dal presente regolamento.

Tutti i passaggi indicati dal presente regolamento devono avvenire come previsto dal C.C.N.L., in posti vacanti nella dotazione organica dell'azienda risultante dall'insieme degli effettivi bisogni di personale verificati e programmati, ricomprendendovi anche i posti che si renderanno vacanti nell'anno di riferimento per cessazioni certe ed irreversibili, se rientranti nella programmazione, ai sensi del comma precedente, previa consultazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9 comma 2 del C.C.N.L..

ART. 2

Bandi di selezione

I bandi di selezione interna, indetti per ciascun profilo professionale (indicati nell'allegato 1 del C.C.N.L. e relativo all'ordinamento nelle categorie e dei profili), sono pubblicati all'Albo

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.]*

dell'Azienda e ne è data comunicazione a tutti i Responsabili dei Presidi, Dipartimenti, Unità Operative ai fini della diffusione nell'ambito dell'articolazione organizzativa di competenza, nonché alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie degli accordi decentrati.

Il termine di presentazione delle domande è di 20 giorni dalla data di pubblicazione del bando all'Albo dell'Azienda e va trasmessa all'azienda a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, ovvero presentata direttamente all'ufficio protocollo presso la sede generale. In caso di spedizione fa fede la data del timbro postale relativa alla spedizione stessa.

Il bando deve indicare i posti disponibili per ciascuna categoria e profilo, le date e la sede delle prove, le materie oggetto delle prove, la votazione minima richiesta per l'ammissione in graduatoria, i requisiti specifici – culturali e professionali – per la partecipazione alla selezione; a tale riguardo si dovrà fare espresso riferimento a quelli previsti nelle declaratorie delle categorie e profili professionali e di cui all'Allegato 1 del C.C.N.L. 7 aprile 1999.

### **ART. 3** Domande di ammissione

Le domande di partecipazione alle selezioni, redatte in carta semplice secondo apposito schema predisposto dall'Azienda, devono contenere le seguenti indicazioni, fatte sotto la personale responsabilità del dipendente ai sensi delle vigenti norme legislative in materia:

- cognome e nome;
- data, luogo di nascita e residenza;
- curriculum professionale e formativo;
- indirizzo al quale dovrà essere effettuata ogni necessaria comunicazione.
- Alla domanda di partecipazione gli aspiranti possono allegare le autodichiarazioni, rese ai sensi della vigente normativa, relative ai titoli che ritengono opportuni agli effetti della valutazione.

In caso di dichiarazioni false, oltre a subire gli effetti penali ed amministrativi previsti dalla legislazione in vigore, il dipendente verrà escluso dalla selezione.

Il candidato ammesso con riserva, potrà sanare le irregolarità formali o documentali o le omissioni entro dieci giorni dalla notifica della non ammissione o dell'ammissione con riserva.

### **ART. 4** Commissione Esaminatrice

La commissione esaminatrice di ciascuna selezione è nominata dal Direttore Generale ed è composta da:

- a) Presidente: dirigente dell'azienda ospedaliera in relazione alla tipologia del profilo professionale oggetto della selezione;
- b) Componenti: due dipendenti dell'azienda di categoria o livello economico superiore a quella/o in cui il profilo professionale, cui si riferisce la selezione, è inserito;
- c) Segretario: un dipendente amministrativo dell'azienda appartenente alla categoria C o D/Ds.

**Per ciascuno dei tre membri ed il segretario è individuato un supplente.**

*[Area containing numerous handwritten signatures and a circular official stamp.]*

**ART. 5**  
Criteria e modalità di espletamento

Il possesso dei requisiti di professionalità viene verificato mediante l'espletamento di apposita prova teorico-pratica ed eventualmente colloquio.

La selezione comprende anche una valutazione dei titoli di cui all'articolo 6 del presente regolamento.

In particolare:

Per le selezioni ai fini dei passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore vengono adottati i seguenti criteri:

**dalla categoria "A" alla categoria "B"**

➤ prova teorico-pratica su materia attinente al posto da conferire;

**dalla categoria "B/Bs" alla categoria "C"**

➤ prova teorico-pratica su materia attinente al posto da conferire;

➤ colloquio su materia attinente al posto da conferire;

**dalla categoria "C" alla categoria "D"**

➤ prova teorico-pratica vertente su argomenti riguardanti l'attività di servizio;

➤ colloquio su materia attinente al posto da conferire.

La convocazione dei candidati, se non indicato nel bando, deve essere effettuata almeno 20 giorni prima dell'espletamento delle prove con l'indicazione della data e del luogo di svolgimento delle selezioni.

La commissione redige appositi verbali attestanti il regolare svolgimento della selezione che sono rimesse ai competenti uffici per i successivi provvedimenti.

**ART. 6**  
Criteria per la valutazione delle prove selettive e dei titoli

La commissione dispone di complessivi 100 punti così suddivisi:

**dalla categoria "A" alla categoria "B"**

➤ fino a punti 40 per la prova teorico-pratica;

➤ fino a punti 60 per la valutazione del curriculum (carriera 40, altri titoli 20);

Il superamento della prova teorico-pratica è subordinato al raggiungimento di una valutazione di sufficienza espressa in termini numerici di 21/40

**dalla categoria "B/Bs" alla categoria "C"**

➤ fino a punti 40 per la prova teorico-pratica, di cui 10 per il colloquio;

➤ fino a punti 60 per la valutazione del curriculum (carriera 35, altri titoli 25);

Il superamento della prova teorico-pratica e del colloquio è subordinato al raggiungimento di una valutazione di sufficienza espressa in termini numerici di 21/40 cumulati tra le due prove

**dalla categoria "C" alla categoria "D"**

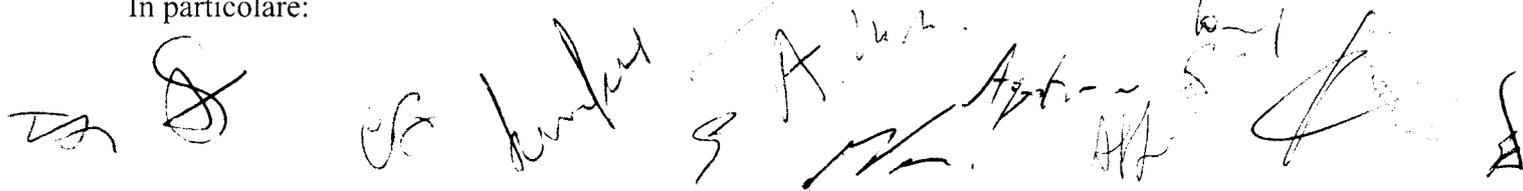
➤ fino a punti 50 per la prova teorico-pratica di cui 15 per il colloquio;

➤ fino a punti 50 per la valutazione del curriculum (carriera 25, altri titoli 25);

Il superamento della prova teorico-pratica e del colloquio è subordinato al raggiungimento di una valutazione di sufficienza espressa in termini numerici di 24/50 cumulati tra le due prove

Fermi restando i criteri d'accesso dall'interno come previsti dal C.C.N.L. con riferimento a ciascuna categoria e profilo, la commissione valuta i curricula formativi e professionali, tenendo conto che per tutte le categorie per le quali viene effettuata la selezione, la valutazione, adeguatamente motivata, è complessiva e viene riferita allo sviluppo professionale, alla costanza di percorso e all'interesse manifestato, ivi compreso il titolo di studio conseguito, quali elementi qualificanti dell'impegno e dell'esperienza maturate anche fuori dell'azienda in relazione al posto da ricoprire.

In particolare:



Carriera maturata negli enti pubblici e aziende del comparto di cui all'art. 6 del C.C.N. Quadro del 02.06.1998 e negli enti accreditati sanitari e socio assistenziali ai fini della valutazione dei titoli di carriera:

**passaggio dalla categoria A alla categoria B:**

per il servizio reso nella categoria di provenienza (categoria A) verrà attribuito un punteggio pari a punti 1,60 per anno, con "valori di soglia" di 25 anni;

**passaggio dalla categoria B al livello economico super (Bs) per il servizio reso:**

- nella categoria di provenienza (categoria B) verrà attribuito un punteggio pari a punti 1,60 per anno, con "valore di soglia" di 25 anni;
- nella categoria di provenienza (categoria B) appartenente a ruoli diversi della selezione di riferimento verrà attribuito un punteggio pari a punti 1,20 per anno;
- nella categoria "A" verrà attribuito un punteggio pari a punti 0,80 per anno;

**passaggio dalla categoria B/Bs alla categoria C per il servizio reso:**

- nella categoria di provenienza (categoria B/Bs) verrà attribuito un punteggio pari a punti 1,60 per anno con "valori di soglia" di 21 anni;
- nella categoria di provenienza (categoria B/Bs) appartenente a ruoli diversi della selezione di riferimento verrà attribuito un punteggio pari a punti 1,20 per anno;
- nella categoria "A" verrà attribuito un punteggio pari a punti 0,80 per anno;

**passaggio dalla categoria C alla categoria D per il servizio reso:**

- nella categoria di provenienza (categoria C) verrà attribuito un punteggio pari a punti 1,60 per anno con "valori di soglia" di 15 anni;
- nella categoria di provenienza (categoria C) appartenente a ruoli diversi della selezione di riferimento verrà attribuito un punteggio pari a punti 1,00 per anno;
- nella categoria inferiore a quella di provenienza (categoria B/Bs) appartenente al ruolo della selezione di riferimento verrà attribuito un punteggio pari a punti 1,20 per anno;
- nella categoria inferiore a quella di provenienza (categoria B/Bs) appartenente a ruoli diversi della selezione di riferimento verrà attribuito un punteggio pari a punti 0,80 per anno;
- non verrà valutata l'anzianità di servizio nella categoria "A"

**per il passaggio dalla categoria D al livello economico super (Ds)**

- nella categoria di provenienza (categoria D) verrà attribuito un punteggio pari a punti 1,60 per anno con "valori di soglia" di 10 anni;
- nella categoria di provenienza (categoria D) appartenente a ruoli diversi della selezione di riferimento verrà attribuito un punteggio pari a punti 1,00 per anno;
- nelle categorie inferiori a quella di provenienza (categoria B/Bs e C) appartenenti al ruolo della selezione di riferimento verrà attribuito un punteggio pari a punti 1,20 per anno;
- nelle categorie inferiori a quella di provenienza (categoria B/Bs e C) appartenenti a ruoli diversi della selezione di riferimento verrà attribuito un punteggio pari a punti 1,00 per anno;
- non verrà valutata l'anzianità di servizio nella categoria "A"

Per tutti i suddetti passaggi di categoria il servizio svolto nella categoria superiore rispetto a quella di provenienza della selezione di riferimento verrà valutato con un punteggio superiore del 10% di quello massimo attribuibile per ogni anno di anzianità.

Altri titoli: titoli di studio e professionali, corsi di formazione, aggiornamento, esperienza lavorativa e pubblicazioni scientifiche, con valutazione mirata alla coerenza dell'intero percorso formativo con la posizione per la quale viene svolta la selezione. Il punteggio per ciascuna categoria di titoli è esplicitato nell'allegato elenco.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a circular official stamp on the right side.



ART. 9  
Norma di garanzia

Ai sensi del comma 2 dell'articolo 15 C.C.N.L. 07/04/1999, l'azienda può bandire concorsi pubblici o avviare iscritti nelle liste di collocamento, oltre ai casi previsti dalla normativa concorsuale in materia di riserva per l'accesso dall'esterno, anche se le selezioni interne hanno dato esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.

Le mobilità extra - aziendali occupano in ogni caso i posti riservati per l'accesso dall'esterno.

La mobilità orizzontale tra profili nell'ambito della medesima categoria e livello economico occupa il 30% dei posti riservati al personale interno, con riferimento a ciascuna categoria e profilo professionale, quali rilevati al 1° gennaio di ciascun anno.

ART. 10  
Norma finale di rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento si fa riferimento al C.C.N.L. vigente pro - tempore e a ogni altra normativa riguardante la materia.

L'azienda si riserva la facoltà di promuovere la revisione o la modificazione del regolamento, in relazione alla emanazione del decreto di cui all'articolo 14 del C.C.N.L. 07/04/1999.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and notes]*  
L'azienda  
Appt.  
in r.  
A  
S  
Aff.  
del  
44  
*[Circular stamp]*

# ALLEGATO AL REGOLAMENTO DISCIPLINANTE LO SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI INTERNE

## ALTRI TITOLI

TITOLI ACCADEMICI (se non costituiscono requisito d'accesso) 25% del punteggio massimo attribuibile

Diplomi di scuola media superiore purché attinente  
Diplomi di qualificazione professionale purché attinente  
Anni di scuola media superiore purché attinente  
Anni di università purché attinenti (attestati dal superamento degli esami previsti dal piano di studio)  
Diplomi universitari  
Diplomi di laurea  
Corsi di studio di durata non inferiore a 6 mesi purché attinente  
Abilitazioni professionali purché attinenti

PUBBLICAZIONI SCIENTIFICHE 15% del punteggio massimo attribuibile

Lavori attinenti pubblicati su riviste internazionali, nazionali e locali svolti in qualità di autore o coautore, con punteggio differenziato in base all'impegno.

ATTIVITA' DI AGGIORNAMENTO riferita agli ultimi 8 anni: 20% del punteggio massimo attribuibile.

Attestati di partecipazione a corsi di aggiornamento facoltativo o obbligatorio interno ed esterno all'azienda valutati su base a:

- sola partecipazione o partecipazione con superamento di esame finale
- partecipazione in qualità di relatore o docente (con punteggi differenziati)
- durata

Stage presso strutture pubbliche o accreditate

ATTIVITA' DIDATTICA 15% del punteggio massimo attribuibile

Attestati di insegnamento valutati in base alla tipologia della disciplina ed al numero di ore  
Attività di coordinamento e di tutor certificata dalle scuole abilitate

ESPERIENZA LAVORATIVA 25% del punteggio massimo attribuibile

Attività di referente e/o coordinatore riconosciuta con atto formale del responsabile di Unità Operativa corrispondente.

Partecipazione formalizzata a gruppi di progetto, gruppi di miglioramento, etc. Aziendali.

Individuazione di specifiche responsabilità o funzioni risultanti da documentazione già formalizzata ed acquisita agli atti.

Il servizio prestato presso aziende private/studi professionali non viene valutato.

RSU

FP CCIL Vares

CSI FP VARESE

FSI

UILFP VARESE

FILCS VARESE

Agoda - Girona - V. F. S.