

Ospedale
di Circolo



Fondazione
Macchi

Politiche sindacali

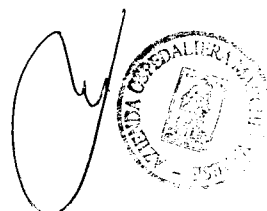
Contratto Integrativo Aziendale Area Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa

**Applicativo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 17.10.2008
(quadriennio normativo 2006-2009 – biennio economico 2006-07)**

Varese, 25 Giugno 2009

g a l

h



Indice Sommario

TITOLO I° - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1	Campo di applicazione	Pagina	5
Articolo 2	Decorrenza e durata	Pagina	5

TITOLO II° - SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

Articolo 3	Principi generali	Pagina	6
Articolo 4	Contingenti per garanzia servizi minimi essenziali	Pagina	6

TITOLO III° - RELAZIONI SINDACALI

Articolo 5	Principi generali	Pagina	7
Articolo 6	Delegazione trattante	Pagina	7
Articolo 7	Contrattazione collettiva integrativa aziendale	Pagina	7 - 8
Articolo 8	Informazione	Pagina	8 - 9
Articolo 9	Concertazione	Pagina	9
Articolo 10	Consultazione	Pagina	10
Articolo 11	Interpretazione autentica	Pagina	10
Articolo 12	Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali	Pagina	10 - 11
Articolo 13	Commissioni tecniche paritetiche	Pagina	11
Articolo 14	Clausola di raffreddamento	Pagina	11
Articolo 15	Ufficio Politiche Sindacali	Pagina	12
Articolo 16	Prerogative sindacali sui luoghi di lavoro	Pagina	12
Articolo 17	Comitato aziendale pari opportunità	Pagina	12 - 13
Articolo 18	Comitato aziendale sul Mobbing	Pagina	13

TITOLO IV° - FONDI CONTRATTUALI

Articolo 19	Descrizione generale fondi contrattuali	Pagina	14
Articolo 20	Definizione dei criteri per l'attribuzione della Retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale	Pagina	14

TITOLO V° - ISTITUTI ECONOMICI E NORMATIVI DI PECULIARE INTERESSE

Articolo 21	Linee generali in materia di igiene e sicurezza sul lavoro	Pagina	15
-------------	--	--------	----

TITOLO VI° - VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Articolo 22	Disposizioni transitorie	Pagina	16
-------------	--------------------------	--------	----

TITOLO VII° - NORME FINALI

Articolo 23	Norma finale e di rinvio	Pagina	17 - 18
-------------	--------------------------	--------	---------



ALLEGATI AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ALLEGATO 1)	Tabelle contingenti personale dirigente per garanzia dei minimi assistenziali in caso di sciopero	Pagina	19 - 20
ALLEGATO 2)	Prospetti fondi contrattuali 2002-2005	Pagina	21 - 27
ALLEGATO 3)	Criteri per l'attribuzione della Retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale	Pagina	28 - 32

Sta K

M



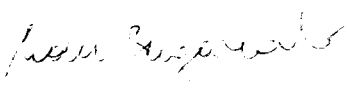
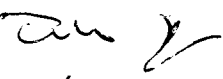
Addì 25 giugno 2009 presso l'Azienda Ospedaliera "Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi" di Varese, ha avuto luogo l'incontro tra l'Amministrazione dell'Azienda nominata, e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa, quali parti costituenti la Delegazione Trattante in sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale.

Premesso che:

- In data 06.05.2009 la Delegazione Trattante ha sottoscritto l'ipotesi di Contratto Integrativo;
- Successivamente in data 07.05.2009 con nota prot. n. 0021491 il Direttore Generale ha provveduto alla trasmissione dell'ipotesi di Contratto Integrativo al Collegio Sindacale;
- Il Collegio Sindacale non ha sollevato alcun rilievo, entro i 15 giorni stabiliti dall'art. 4, comma 7 del C.C.N.L. 17.10.2008, in merito alla compatibilità dei costi derivanti dall'ipotesi di Contratto Integrativo con i vincoli di bilancio

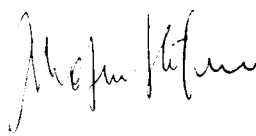
le Parti appresso nominate, al termine del presente incontro, sottoscrivono in via definitiva l'allegato Contratto Integrativo Aziendale relativo alla Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

- | | | | |
|------------------|-------------|---|---|
| • Dott. Walter | BERGAMASCHI | Direttore Generale |  |
| • Dott. Sergio | TADIELLO | Direttore Amministrativo |  |
| • Dott. Roberto | RIVA | Direttore Sanitario |  |
| • Dott. Giuseppe | MICALE | Dirigente U.O. Sviluppo e Gest. Risorse Umane |  |

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Dirigenza Amministrativa

- | | | | |
|-------------|---------------|--------|---|
| • FIST CISL | Geom. Stefano | MASINI |  |
|-------------|---------------|--------|---|



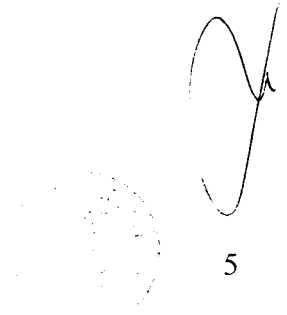
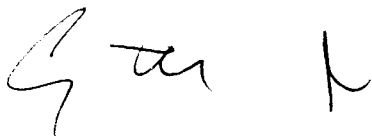
TITOLO I° - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica a tutto il personale appartenente all'Area della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dall'Azienda Ospedaliera "Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi" di Varese.
2. Per i Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato le particolari modalità applicative di alcuni istituti sono definite dai commi 2,4,5,6 lettera a), 11,12,13,14 dell'articolo n. 16 del C.C.N.L. 5.12.1996 (riproposto dall'articolo n. 1 del C.C.N.L. 5.8.1997) e dall'articolo n. 62, comma 5 del C.C.N.L. 8.6.2000. Sono fatte salve le limitazioni stabilite da norme legislative e da disposizioni contrattuali per i Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato e con rapporto di lavoro ad orario ridotto.
3. Il presente contratto è finalizzato all'applicazione in ambito aziendale degli istituti economici e normativi demandati alla contrattazione integrativa aziendale dal C.C.N.L. quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 stipulato in data 17.10.2008.

Articolo 2 Decorrenza e durata

1. Salvo diversa previsione del presente contratto, gli effetti giuridici del medesimo decorrono dal giorno successivo alla data della sua stipula definitiva.
2. Sono fatte salve le materie previste dal C.C.N.L. che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche.
3. Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
4. Le disposizioni contenute nel presente contratto conservano la propria efficacia fino alla stipula definitiva di un nuovo contratto integrativo aziendale.



5

TITOLO II° - Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

Articolo 3 Principi generali

1. L'esercizio del diritto di sciopero è regolato dalle Leggi n. 146/1990 e n. 83/2000, mentre le norme sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero, nonché sulle procedure di informazione e garanzia da adottare in presenza di proclamazione di sciopero sono contenute nell'Accordo Nazionale Quadro per il Comparto Sanità del 26.9.2001 (Gazzetta Ufficiale n. 50 del 28.2.2002), alle cui disposizioni le parti rinviano integralmente di comune accordo.

Articolo 4 Disposizioni particolari - contingenti per garanzia servizi minimi essenziali

1. Nell'ambito del quadro normativo sopra richiamato, le parti convengono in particolare che:
 - a) il contingente dei dirigenti esonerati dallo sciopero per garantire i servizi minimi essenziali non deve essere comunque superiore a quello previsto in servizio ordinario nei giorni festivi;
 - b) il dirigente in servizio, esonerato dallo sciopero, garantisce solo le prestazioni urgenti e non differibili sui pazienti (interni od esterni), escluse le dimissioni;
 - c) la Direzione Aziendale, in accordo con i Direttori di Unità Operativa tenuti all'erogazioni di servizi minimi essenziali, individua, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale inclusi nei contingenti tenuti l'erogazione delle prestazioni necessarie e, pertanto, esonerati dall'effettuazione dello sciopero.
 - d) i nominativi sono comunicati con la massima tempestività (anche per via telematica) alla Ufficio Politiche Sindacali, comunque entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero;
 - e) il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le ventiquattro ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo, nel caso sia possibile, la sostituzione;
 - f) è fatto obbligo all'Azienda di informare i cittadini sulla reale possibilità che durante lo sciopero si verifichi una temporanea limitazione dei servizi erogati, nelle forme e secondo le modalità e i tempi stabiliti dalla vigente normativa di legge e di contratto nazionale;
 - g) a tal fine, l'Azienda si impegna a utilizzare tutti i mezzi necessari per comunicare all'utenza i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione verrà effettuata anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero;
 - h) dal giorno della indizione dello sciopero il personale dirigente non può richiedere ferie, permessi e recuperi per la giornate dello sciopero salvo quelli precedentemente autorizzati.
2. Le parti, nel darsi reciprocamente atto che il prospetto dei contingenti esonerati dal diritto di sciopero per la garanzia dei servizi minimi essenziali è stato adottato sui parametri di cui al citato Accordo Nazionale Quadro, approvano la tabella di cui all'Allegato 1) del presente contratto.

Stu

h



TITOLO III° - RELAZIONI SINCADALI

Articolo 5 Principi generali

1. Il modello di relazioni sindacali, reciprocamente informato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e prevenzione dei conflitti, prevede un articolato rapporto tra Azienda e rappresentanze sindacali tendente ad assicurare la trasparenza delle decisioni ed il pieno coinvolgimento di tutte le parti all'interno di un assetto generale in cui sono individuate con chiarezza le singole sfere di responsabilità e gli ambiti di autonomia decisionale propri di ciascun soggetto.
2. Questo assetto prevede quattro livelli di coinvolgimento:
 - la contrattazione integrativa;
 - la concertazione;
 - l'informazione (preventiva o successiva);
 - la consultazione.

Articolo 6 Delegazione trattante

1. La delegazione abilitata alle trattative secondo i modelli previsti dalla vigente disciplina collettiva nazionale (contrattazione, concertazione, consultazione) , è così composta :

Parte pubblica

- Direttore Generale
- Direttore Amministrativo
- Direttore Sanitario
- Direttore U.O. Sviluppo e Gestione Risorse Umane.

Parte sindacale

- le Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

Articolo 7 Contrattazione collettiva integrativa aziendale

1. Le materie oggetto di contrattazione integrativa, individuate dall'articolo n. 4 del C.C.N.L. del 3.11.2005, si suddividono in tre sottogruppi :
 - a) materie riferite al rapporto tra la parte pubblica e quella sindacale (lettera A);
 - b) materie relative all'utilizzo delle risorse, definite nel C.C.N.L., e per le quali il medesimo rinvia la individuazione dei criteri generali alla sede aziendale (lettera B);
 - c) materie attinenti temi prettamente collegati alle condizioni di lavoro nelle singole aziende e per le quali la contrattazione nazionale non sarebbe nelle condizioni di dare una risposta efficace (lettere C,D,E,F,G) .
2. Il primo raggruppamento riguarda l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dalle azioni di sciopero, in base alla vigente disciplina di legge e di contratto collettivo.



3. Il secondo raggruppamento prevede la definizione dei criteri generali per:
- a) l'individuazione delle risorse (ex art. 51 C.C.N.L. 3.11.05) da attribuire ai dirigenti per la realizzazione di obiettivi aziendali generali, assegnati dall'Azienda alle singole strutture e/o servizi individuati ai sensi della vigente legislazione, nazionale e/o regionale e dall'Atto Aziendale.
L'assegnazione individuale della quota spettante avviene attraverso la retribuzione di risultato, per la quale si deve tenere conto della valutazione dell'attività del singolo dirigente. E', pertanto, ribadito il carattere variabile della retribuzione di risultato;
 - b) la disciplina, a livello aziendale, della stipula di contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni "al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati" (articolo. 43 della Legge numero 449/97);
 - c) la distribuzione delle risorse contrattuali, tra i tre fondi previsti sulla base di quanto stabilito dal C.C.N.L. e dalla Regione in sede di assegnazione delle risorse aggiuntive;
 - d) la rideterminazione dei fondi stessi, in rapporto alla riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione regionale.
4. Il terzo raggruppamento conferma il livello di contrattazione aziendale per i seguenti argomenti:
- a) le linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e formazione continua;
 - b) le pari opportunità;
 - c) gli aspetti derivanti dal Decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro,
 - e) i criteri generali per la definizione dell'atto aziendale sulla disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria;
 - f) le implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni tecnologiche, organizzative e dei processi di esternalizzazione; relativamente a quest'ultima fattispecie, si evidenzia che la negoziazione attiene esclusivamente all'ambito "degli effetti", vale a dire dell'impatto che tali processi possono avere sulle condizioni di lavoro dei dirigenti.
5. Nelle materie comprese nel terzo gruppo, sugli aspetti che non riguardino direttamente l'erogazione di trattamenti economici al personale, in caso di mancato accordo passati 30 giorni dall'inizio della trattativa prorogabili d'intesa di altri 30 giorni, le parti contraenti riprendono reciproca libertà d'iniziativa.

Articolo 8 **Informazione**

1. L'informazione è un livello di relazione sindacale che assicura trasparenza e partecipazione, si realizza comunicando e trasmettendo documentazione ai soggetti sindacali.
2. L'Azienda informa periodicamente le parti sindacali firmatarie del presente contratto sulle seguenti materie previste dall'articolo 6 comma 1 lettera a) del C.C.N.L. 3.11.2005:
 - a) atti di valenza generale, anche finanziari, che riguardano il rapporto di lavoro;
 - b) l'organizzazione degli uffici;
 - c) la gestione complessiva delle risorse umane;
 - d) la costituzione dei fondi contrattuali.

S. T. L.

M.

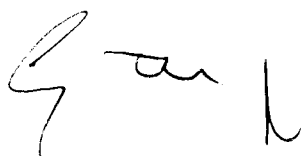

8

3. In linea generale l'informazione dovrebbe avvenire almeno una volta all'anno al fine di assicurare un'ampia partecipazione alla vita aziendale e ,comunque, in presenza di iniziative riguardanti:
 - a) l'innovazione tecnologica;
 - b) gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione, con particolare riferimento agli impatti che questi hanno sull'organizzazione e condizione di lavoro;
 - c) i criteri generali di valutazione delle attività dei dirigenti.
4. L'informazione è sempre preventiva nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, concertazione e consultazione e successiva nelle altre materie fra quelle di cui al punto precedente. L'informazione avviene attraverso i mezzi ritenuti più idonei a tal fine, ivi compresi quelli telematici.
5. L'informazione, qualora ciò si renda necessario ovvero qualora le parti ne ravvisino l'opportunità, può essere resa anche negli incontri di trattativa.
6. L'Azienda si impegna a trasmettere gli elenchi degli atti deliberativi adottati , di norma nei 20 giorni successivi alla seduta, su richiesta scritta di uno o più soggetti sindacali e secondo le modalità e i limiti previsti dalla vigente legislazione in materia di diritto d'accesso, l'Azienda rilascia copia di singoli atti deliberativi entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta.
7. L'informazione di cui al presente contratto non può in ogni caso derogare rispetto alla vigente disciplina di legge in materia di accesso agli atti e di riservatezza.

Articolo 9

Concertazione

1. La concertazione consiste in una modalità di confronto tra le parti, che può concludersi con una intesa (che non ha natura contrattuale) oppure con posizioni diverse e a seguito delle quali ciascun soggetto riacquista la propria autonomia di azione.
2. La concertazione deve seguire una procedura formale che si avvia con la richiesta di una delle parti, la parte richiedente può essere sia quella pubblica, che avvia l'iter per la concertazione relativa ad una specifica materia contrattuale, oppure quella sindacale, una volta ricevuta l'informazione a seguito di una comunicazione aziendale. In quest'ultimo caso gli incontri devono essere avviati, di norma, entro quarantotto ore e concludersi tassativamente entro trenta giorni dalla data della richiesta.
3. Dell'esito della concertazione viene redatto un verbale dal quale devono emergere le posizioni delle parti.
4. Poiché la natura della concertazione è politica, l'Azienda può procedere discrezionalmente non essendo vincolante la posizione delle parti sindacali.
5. La concertazione si svolge sui criteri generali inerenti le seguenti materie, previste dall'articolo 6 comma 1 lettera b) C.C.N.L. 3.11.2005:
 - a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
 - b) articolazione delle posizioni, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
 - c) valutazione dell'attività dei dirigenti;
 - d) articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;
 - e) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
 - f) determinazione della riduzione stabile della dotazione organica di personale derivante dalla riconversione o cancellazione di attività per effetto della revisione o ristrutturazione dei servizi a livello aziendale o regionale.



Articolo 10 Consultazione

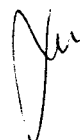
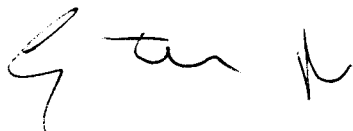
1. La consultazione consiste in una modalità di confronto tra le parti diretta a chiarire la posizione delle OO.SS. su materie specifiche. Per raccogliere queste informazioni si può procedere anche attraverso la posta elettronica. Non è obbligatorio pervenire ad un accordo e non è necessario redigere un verbale.
2. La consultazione è obbligatoria:
 - a) sull'organizzazione generale;
 - b) sulla articolazione e disciplina delle strutture (servizi,uffici,dipartimenti,distretti);
 - c) sulla consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
 - d) nei casi che riguardano la consultazione periodica dei rappresentanti per la sicurezza.

Articolo 11 Interpretazione autentica

1. Nei casi in cui insorgano controversie di carattere generale sull'interpretazione di clausole del contratto integrativo od altro tipo di accordo, la delegazione trattante si riunisce, su richiesta di una o più delle parti firmatarie del presente contratto, per definire l'interpretazione autentica .
2. Durante l'esame è sospesa l'applicazione della clausola controversa, l'accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della sua vigenza.

Articolo 12 Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali

1. L'Azienda riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale ed assume quindi l'impegno del confronto proficuo con le rappresentanze sindacali, al fine di ricercare un equilibrio tra le attese e le aspirazioni dei singoli e le finalità dell'Azienda stessa, nel quadro delle compatibilità organizzative.
2. Le parti contraenti convengono di confermare e valorizzare gli accordi a suo tempo intervenuti in materia, quali regole contrattuali di reciproco comportamento, al fine di una maggiore snellezza e proficuità del lavoro per entrambe :
 - a) Gli incontri avranno di norma cadenza bimestrale e si svolgeranno nella giornata di martedì ferme restando le modalità di convocazione riportate al punto successivo.
 - b) Gli incontri per la trattazione delle materie oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione, come sopra specificate, sono convocati dall'Azienda, di norma almeno 10 giorni lavorativi prima della data fissata, salvo casi di particolare necessità e/o urgenza ovvero legati a specifiche contingenze.
 - c) Il termine di cui sopra, comunque non perentorio, non si applica qualora la data dell'incontro sia fissata di comune accordo dalla delegazione trattante nel corso di precedente seduta (c.d. "autoconvocazione").
 - d) L'Azienda trasmette alle parti sindacali l'eventuale documentazione utile per la trattativa almeno 5 giorni lavorativi prima della data fissata, qualora ciò sia possibile, tenuto conto della specificità e/o complessità delle materie.
 - e) Gli accordi saranno forniti in copia, dopo la sottoscrizione, alle parti firmatarie e successivamente anche su supporto informatico.



- f) Le parti potranno concordare un calendario di riunioni, al fine di permettere una razionale trattazione dei vari argomenti, specie quelli fra loro correlati .
- g) Nelle comunicazioni di convocazione dell'incontro è fissata dove possibile, oltre l'ora di inizio, anche quella di fine.
- h) Delle sedute non è obbligatorio redigere apposito verbale.
- i) La redazione del verbale è obbligatoria solo nel caso della concertazione, il cui esito deve essere formalizzato in apposito verbale che riporti una sintesi delle posizioni espresse da tutte le parti.
- j) La forma scritta è obbligatoria per gli accordi di contrattazione decentrata.
- k) Quando un partecipante intende riportare integralmente a verbale una dichiarazione ha l'obbligo di dettarne il testo in modo chiaro e preciso.
- l) Il verbale fa fede quale documento ufficiale dell'esito della concertazione.
- m) Copia dei verbali di concertazione sarà inviata alle parti sindacali di norma, nei 15 giorni successivi.
- n) Per l'esame di questioni di particolare rilievo, la delegazione trattante può convocare tavoli tecnici ristretti cui partecipano i soggetti sindacali nel numero massimo di uno per ogni sigla sindacale; le questioni esaminate in tali sedi vengono riportate nella successiva riunione di delegazione trattante per l'assunzione delle eventuali decisioni negoziali.

Articolo 13 **Commissioni tecniche paritetiche**

1. Qualora ne ravvisi la necessità nel quadro di una migliore partecipazione all'attività aziendale, a scopi di verifica e/o monitoraggio di applicazioni contrattuali ovvero per l'approfondimento e/o elaborazione di proposte per la trattativa, la Delegazione Trattante può decidere di comune accordo la costituzione di commissioni tecniche, senza alcun potere negoziale, di volta in volta individuate a seconda delle necessità e di durata limitata allo svolgimento dei compiti assegnati .
2. Tali commissioni sono composte in modo paritetico da n. 1 componente designato da ciascuna delle parti sindacali firmatarie del presente contratto. L'Azienda partecipa con un numero pari di componenti.
3. La designazione dei componenti deve essere formulata nello spirito della rappresentatività prevista dal Contratto Collettivo Nazionale Lavoro.

Articolo 14 **Clausola di raffreddamento**

1. Entro i primi 30 giorni di negoziato in sede di contrattazione integrativa, prorogabili su accordo delle parti di altri 30 giorni, le parti medesime si impegnano reciprocamente a non prendere iniziative unilaterali sulle materie oggetto della trattativa. Analogamente si procede per il periodo in cui si svolge la concertazione e la consultazione.

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

Handwritten initials in the center of the page.



Handwritten signature at the bottom right of the page.

Articolo 15
Ufficio Politiche Sindacali

1. L' U.P.S. ha funzioni esclusive di interfaccia operativa e di garanzia delle attività di supporto tecnico giuridico della Delegazione Trattante. L' UPS non ha alcuna competenza in materia di:
 - a) rappresentanza dell'Azienda al tavolo negoziale;
 - b) ricezione e/o gestione di contenzioso;
 - c) conciliazione di controversie.
2. Nell'ambito delle competenze spettanti, come sopra indicate, l'U.P.S. svolge, in particolare le seguenti attività :
 - a) monitoraggio periodico, in sintonia con la Direzione Aziendale, degli argomenti da trattare ai vari livelli relazionali;
 - b) convocazione degli incontri fissati dalla Direzione Aziendale, di norma per iscritto ovvero con altro mezzo idoneo;
 - c) garanzia dell'informazione delle parti sindacali nelle materie indicate nel presente contratto, mediante invio dei documenti, atti e/o provvedimenti a tal fine inoltrati allo stesso U.P.S. dai Dirigenti competenti;
 - d) gestione delle pratiche affidate e riguardanti il riscontro di richieste sindacali scritte di informazioni e/o chiarimenti su singole fattispecie;
 - e) studio ed elaborazione di piattaforme, proposte di accordi e/o testi di contrattazione integrativa aziendale e concertazione;
 - f) trasmissione degli accordi alle Strutture interessate all'applicazione degli stessi;
 - g) verifiche dei protocolli applicativi degli accordi che si rendano necessari;
 - h) predisposizione atti deliberativi in materia di relazioni sindacali;
 - i) gestione reportistica periodica.

Articolo 16
Prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

1. L'Azienda garantisce la fruizione delle prerogative spettanti alle parti firmatarie del presente contratto, secondo le modalità previste dalla vigente disciplina contrattuale nazionale .
2. Per ciò che attiene alle modalità di ripartizione e fruizione dei permessi sindacali e di partecipazione alle assemblee, le parti si danno reciprocamente atto che la materia è compiutamente disciplinata, a livello nazionale, dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 7.8.1998 e successive modifiche ed integrazioni, al quale pertanto rinviano integralmente.

Articolo 17
Comitato Aziendale Pari Opportunità

1. Le parti contraenti si impegnano reciprocamente per l'attivazione del Comitato Aziendale Pari Opportunità. Il Comitato è costituito :
 - a) da 1 componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo lasciando la possibilità di individuazione di un delegato comune da parte di più sigle sindacali;
 - b) da un pari numero di componenti designati dall'Azienda.Per ogni componente titolare deve essere designato anche un supplente.



2. Il Comitato, nella nuova composizione di cui sopra, dovrà essere costituito entro 90 giorni dalla data di stipula del presente contratto .
3. In occasione della prima riunione, il Comitato nomina il presidente, da scegliersi fra i rappresentanti dell'Azienda e il vice-presidente, da scegliersi fra i componenti di nomina sindacale. Il Comitato svolge le funzioni attribuite dalla vigente disciplina collettiva nazionale, alla quale pertanto si rinvia integralmente, ed è tenuto ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta. La partecipazione alle riunioni del Comitato è considerata attività di servizio a tutti gli effetti .

Articolo 18

Comitato Aziendale sul Mobbing

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro – attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti – nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché il prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
3. In applicazione di quanto previsto dall'articolo 7 del C.C.N.L. 3.11.2005 è stato costituito presso l'Azienda il **Comitato Aziendale sul Mobbing**, del quale fanno parte :
 - a) 1 componente designato da ciascuna delle OO. SS. firmatarie del contratto collettivo lasciando la possibilità di individuazione di un delegato comune da parte di più sigle sindacali e prevedendo comunque un minimo di almeno 3 rappresentanti
 - b) da un pari numero di componenti designati dall'Azienda .
 - c) da 1 rappresentante del Comitato Pari Opportunità, da questo designato .Per ogni componente titolare può essere designato anche un supplente.
4. Il Comitato, nella nuova composizione di cui sopra, è già stato costituito alla data di stipula del presente contratto
5. In occasione della prima riunione, il Comitato ha nominato il presidente, scelto fra i rappresentanti dell'Azienda e il vice-presidente, scelto fra i componenti di nomina sindacale. Il Comitato svolge le funzioni indicate nel citato articolo 7, al quale pertanto si rinvia integralmente, ed è tenuto ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta. La partecipazione alle riunioni è considerata attività di servizio a tutti gli effetti .
6. Il Presidente del Comitato è invitato nelle sedute di delegazione trattante quando all'ordine del giorno delle riunioni vi siano argomenti inerenti il fenomeno del mobbing ed in particolare le tematiche generali relative all'avvio di adeguate ed opportune azioni positive in ordine alla prevenzione ed alla repressione delle situazioni di criticità.
7. Le proposte formulate dal Comitato, in relazione alla raccolta dei dati relativi al fenomeno del mobbing ed alle iniziative da intraprendere, vengono presentate alla delegazione trattante. Le parti convengono di dare attuazione a quanto previsto dalla vigente disciplina collettiva nazionale relativamente alle molestie sessuali (Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro – articolo 43 del C.C.N.L. Integrativo del 10.2.2004)

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

TITOLO IV° - FONDI CONTRATTUALI

Articolo 19

Descrizione generale fondi contrattuali

1. Le parti si danno reciprocamente atto che il finanziamento degli istituti contrattuali aventi incidenza sul trattamento economico del personale dell'Area Dirigenza Medica, è assicurato dai fondi previsti dagli articoli 25, 26 e 27 del C.C.N.L. 17.10.2008 i quali hanno confermato quelli disciplinati dai precedenti Contratti Nazionali. I fondi in parola sono i seguenti :
 - a) Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa –Articolo 25 (c.d. “fondo di posizione”)
 - b) Fondo per trattamento accessorio legato a condizioni di lavoro – Articolo 26 (c.d. “fondo accessorie”)
 - c) Fondo per retribuzione di risultato e qualità della prestazione individuale – Articolo 27 (c.d. “fondo di risultato”)
2. Le modalità di costituzione dei fondi sopra citati, attraverso i vari incrementi e/o decurtazioni stabiliti dalla disciplina collettiva nazionale sono analiticamente descritte nei prospetti di cui all'Allegato numero 2) del presente contratto, ai quali pertanto si rinvia integralmente.
3. I fondi potranno essere soggetti a variazioni nella loro composizione, in conseguenza di specifiche disposizioni introdotte dalla contrattazione nazionale ovvero dalla legislazione statale e/o regionale in materia.
4. In tale ipotesi l'Azienda provvederà ad informare le parti sindacali firmatarie del presente contratto, salvo l'obbligo di contrattare le eventuali rideterminazioni dei fondi in conseguenza di riduzioni di organico derivanti da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione regionale, ovvero eventuali spostamenti di risorse tra i fondi che si rendano necessarie per finalità diverse da quelle individuate dalle parti nel presente contratto.

Articolo 20

Definizione dei criteri per l'attribuzione della Retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale

1. Le parti, preso atto che con verbali di contrattazione decentrata integrativa del 10.07.2007 e 15.12.2008 sono stati disciplinati i “criteri per l'attribuzione della Retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale”, convengono di recepire nel presente contratto quanto già concordato (Allegato n. 3), ferma restando la possibilità di variazione annuale degli obiettivi assegnati durante la contrattazione del budget di Unità Operativa.

5 2 1

h

14

TITOLO V° - ISTITUTI ECONOMICI E NORMATIVI DI PECULIARE INTERESSE

Articolo 21

Linee generali in materia di igiene e sicurezza sul lavoro

1. La sicurezza e l'igiene del lavoro costituiscono una priorità strategica all'interno delle strutture sanitarie anche perché la diversità e la molteplicità dei fattori di rischio presenti possono riguardare tanto i lavoratori che gli utenti dei servizi.
2. L'Azienda, confermando l'attuale politica aziendale, concretizzerà gli adempimenti previsti dalla vigente normativa secondo le priorità predefinite.
3. L'Azienda continuerà a favorire condizioni e processi atti a migliorare le conoscenze e l'applicazione delle norme in materia di igiene e sicurezza del lavoro al fine di sviluppare, in azienda, la cultura della prevenzione.

In particolare l'Azienda:

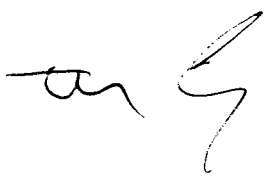
- a) continuerà l'esecuzione delle visite periodiche allo scopo di verificare lo stato di salute degli operatori per la prevenzione secondaria di possibili patologie associate al lavoro;
- b) si impegna a dare compiuta applicazione a quanto stabilito D.lgs n. 81/2008 in merito alla informazione e formazione dei dirigenti medici in materia di rischi connessi alla propria attività lavorativa. Il compito sarà affidato al Servizio di Prevenzione e Protezione;
- c) ha già provveduto e, comunque, provvederà anche in futuro attraverso il Servizio di Prevenzione e Protezione a scongiurare il pericolo che variazioni delle attività lavorative possano compromettere la sicurezza sul lavoro.
- d) si impegna a definire procedure che consentano il collegamento tra i dirigenti medici ed i preposti alla sicurezza, al fine di rendere rapido e documentato il percorso della informazione. L'efficacia delle sopraindicate attività sarà garantita anche attraverso un costante coordinamento dei servizi che si occupano, in Azienda, della formazione dei lavoratori.



TITOLO VI° - VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Articolo 22 Disposizioni transitorie

1. Le parti convengono di confermare la vigenza dei criteri generali di massima contenuti nei precedenti Contratti Integrativi Aziendali - da intendersi comunque integrati con il C.C.N.L. del 17.10.2008 - per tutto il quadriennio 2006-2009, nonché fino alla data di adozione di un eventuale nuovo regolamento, previa concertazione in sede aziendale.

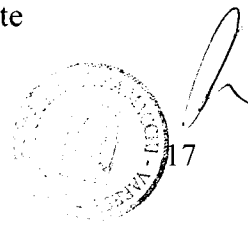


TITOLO VII° - NORME FINALI

Articolo 23 Norma finale e di rinvio

1. Il presente contratto decentrato integrativo entra in vigore dal giorno successivo alla data di stipula definitiva.
2. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, le parti convengono di rinviare integralmente alle disposizioni vigenti contenute nei contratti Collettivi nazionali di Lavoro di categoria, alle norme non espressamente disapplicate dei Contratti Integrativi Aziendali nonché alle disposizioni legislative, nazionali e regionali, in materia.
3. Le parti, considerato il ritardo nell'emanazione da parte della Regione Lombardia delle linee di indirizzo ex art. 5 C.C.N.L. 17.10.2008, ritengono prioritario concludere la presente fase negoziale in tempi brevi e pertanto concordano di rinviare, in considerazione dell'eccezionalità della situazione, ad una apposita sequenza contrattuale integrativa del presente C.I.A., da definirsi entro 30 giorni dall'emanazione delle linee di indirizzo regionali sopra richiamate, la trattazione delle seguenti tematiche:

- a) all'utilizzo delle risorse regionali di cui all'art. 53 del CCNL 3 novembre 2005;
- b) alla realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;
- c) alle metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale (art. 50, comma 2, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000 ora art. 49, comma 2, 1° e 2° alinea del CCNL 3 novembre 2005);
- d) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa ai sensi dell'art. 53 del CCNL 8 giugno 2000;
- e) ai criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dalle aziende, ai sensi dell'art. 25 comma 5 del CCNL 3 novembre 2005;
- f) alla verifica dell'efficacia e della corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda e al grado di soddisfazione dell'utenza;
- g) ai criteri generali per sviluppare a livello aziendale un sistema di standard e procedure finalizzati all'individuazione dei volumi prestazionali riferiti all'impegno, anche temporale, richiesto nonché di monitoraggio delle prestazioni concordate e correlate al raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto delle disposizioni del d.lgs 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;
- h) ai criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza al fine di favorire la loro valorizzazione economica secondo la disciplina del presente contratto, tenuto anche conto dell'art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 relativo alle tipologie di attività professionali ed ai suoi presupposti e condizioni;
- i) all'applicazione dell'art. 17 del CCNL 10 febbraio 2004, diretto a regolare la mobilità in caso di eccedenza dei dirigenti nei processi di ristrutturazione aziendale attuati ai sensi del comma 6;
- j) ai criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di cui all'art. 4, comma 2 lett. G) del CCNL del 3 novembre 2005, di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in modo coerente all'andamento delle liste di attesa;



- k) criteri per la definizione delle modalità di riposo nelle 24 ore, di cui all'art. 7 del presente C.C.N.L.;
- l) criteri generali per la disciplina del fondo di perequazione (5%) sulla Libera Professione Intramuraria;
- m) attuazione del Piano Organizzazione Aziendale (POA) dell'Azienda Ospedaliera "Ospedale di Circolo e Fondazione Macchi" Varese.
- n) ai criteri generali per l'attuazione dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica e modalità e limiti della copertura dei relativi oneri.

S. T. P.

11

18

Contratto Integrativo Aziendale Area Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa

Allegato n. 1

**Tabella dei contingenti di personale
Dirigente Professionale, Tecnico e Amministrativo
per la garanzia dei minimi assistenziali in caso di
sciopero**



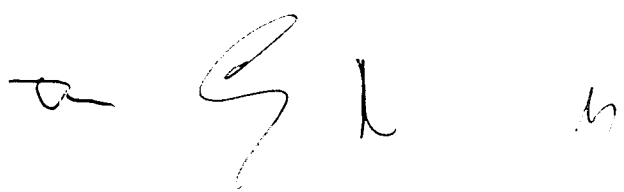
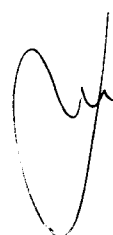
Dirigenza Amministrativa, Professionale e Tecnica

Unità operative aziendali	Contingente necessario
Affari Generali e Sviluppo	Chiuso
CED	Turno festivo
Comunicazioni e relazioni con il pubblico	Chiuso
Convenzioni e marketing	Chiuso
CUP	Chiuso
Gestione risorse economico finanziarie	Chiuso
Gestione risorse logistiche	Turno festivo
Gestione spese in economia	Chiuso
Gestione tecnico patrimoniale	Turno festivo
Provveditorato	Turno festivo
Sviluppo e Gestione Risorse Umane	Chiuso
Trattamento economico/previdenziale	Turno festivo
Altri uffici di staff	Chiuso

Contratto Integrativo Aziendale Area Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa

Allegato n. 2

**Prospetti Fondi Contrattuali anni 2006 / 2007
Rideterminati ai sensi del C.C.N.L. 17.10.2008
della Dirigenza
Professionale - Tecnica e Amministrativa**



FONDO PER IL FINANZIAMENTO DI: indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa.

AREA DELLA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE

		oneri	irap	Totale	
FONDO ANNO 2006	476.315,51	132.320,45	40.486,82	649.122,78	art.25 CCNL 17.10.2008
FONDO ANNO 2007	504.461,82	140.139,49	42.879,25	687.480,57	art.25 CCNL 17.10.2008

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DEL: trattamento accessorio, legato alle condizioni di lavoro

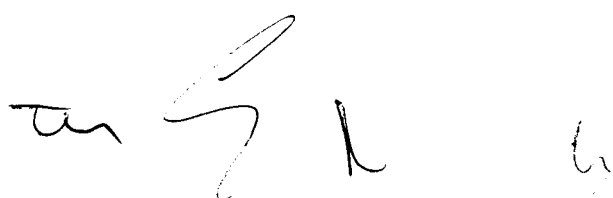
AREA DELLA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE

		oneri	irap	Totale	
FONDO ANNO 2006	0,00	0,00	0,00	0,00	art.26 CCNL 17.10.2008
FONDO ANNO 2007	773,88	192,70	65,78	1.032,36	art.26 CCNL 17.10.2008

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA: retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale

AREA DELLA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE

		oneri	irap	Totale	
FONDO ANNO 2006	126.835,10	31.581,94	10.780,98	169.198,02	art.27 CCNL 17.10.2008
FONDO ANNO 2007	128.264,15	31.937,77	10.902,45	171.104,37	art.27 CCNL 17.10.2008

Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa in applicazione del CCNL 17-10-2008 I biennio 2006-2007			
AREA DELLA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE	ANNO	2006	
Ammontare del fondo consolidato al 31/12/2003			
Riduzione fondo ex art. 41, 2° e 3° comma ccnl 3/11/2005 (conglobamenti) Di 1/365 di 96.434,08			
TOTALE			469.548,59
art. 9, 3° comma CCNL 8/6/2000 II biennio economico: RIA personale cessato: anno 2004 - 2005 - 2006 - 2007 - 2008 (provvisorio)			4.032,60
Riduzione fondo ex artt. 41, 2° e 3° comma ccnl 3/11/2005 (conglobamenti)			
	Posizione		
	RIA		
articolo 9, comma 3 CCNL 05/07/2006 risorse individuate negli artt. 3, 5 e 6, commi 8 dal 01/01/2004			
dal 01/02/2005			
dal 31/12/2005			1.567,52
articolo 9, comma 4 CCNL 05/07/2006 A decorrere dal 31/12/2005 incremento di € 3,00 mensili (per 13 mensilità) per ogni dirigente in servizio al 31/12/2003 € 3,00 x 13 x n.15 dipendenti			583,40
articolo 9, comma 5 CCNL 05/07/2006 A decorrere dal 31/12/2005 incremento di € 3,00 mensili (per 13 mensilità) per ogni dirigente in servizio al 31/12/2003 € 3,00 x 13 x n.15 dipendenti			583,40
articolo 25, comma 2 CCNL 17/10/2008 A decorrere dal 01/01/2007 incrementati dalle risorse individuate nell'art.22 e 23			
TOTALE FONDO			476.315,51

ta S l n



Q

Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa in applicazione del CCNL 17-10-2008 I biennio 2006-2007			
AREA DELLA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE	ANNO	2007	
Ammontare del fondo consolidato al 31/12/2003			
Riduzione fondo ex art. 41, 2° e 3° comma ccnl 3/11/2005 (conglobamenti) Di 1/365 di 96.434,08			
TOTALE			476.315,51
art. 9, 3° comma CCNL 8/6/2000 II biennio economico: RIA personale cessato: anno 2004 - 2005 - 2006 - 2007 - 2008 (provvisorio)			16.173,51
Riduzione fondo ex artt. 41, 2° e 3° comma ccnl 3/11/2005 (conglobamenti)			
	Posizione RIA		
articolo 9, comma 3 CCNL 05/07/2006 risorse individuate negli artt. 3, 5 e 6, commi 8 dal 01/01/2004			
dal 01/02/2005			
dal 31/12/2005			
articolo 9, comma 4 CCNL 05/07/2006 A decorrere dal 31/12/2005 incremento di € 3,00 mensili (per 13 mensilità) per ogni dirigente in servizio al 31/12/2003 € 3,00 x 13 x n.15 dipendenti			
articolo 9, comma 5 CCNL 05/07/2006 A decorrere dal 31/12/2005 incremento di € 3,00 mensili (per 13 mensilità) per ogni dirigente in servizio al 31/12/2003 € 3,00 x 13 x n.15 dipendenti			
articolo 25, comma 2 CCNL 17/10/2008 A decorrere dal 01/01/2007 incrementati dalle risorse individuate nell'art.22 e 23			11.972,80
TOTALE FONDO			504.461,82

a *Sk* *h*

[Stamps and Signature]

Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro in applicazione del CCNL 17-10-2008 I biennio 2006-2007		
AREA DELLA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE	ANNO	2006

Ammontare del fondo consolidato al 31/12/2003			
---	--	--	--

art.26 c.2 CCNL 17/10/2008 per l'anno 2007 €.63,49 per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005 (prof/tecnici = 3 + amm.vi = 12)			
--	--	--	--

art.26 c.2 CCNL 17/10/2008 per l'anno 2008 €.117,91 per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005 (prof/ tecnici = 3 + amm.vi = 12) Tale importo assorbe e contiene l'incremento previsto per l'anno 2007			
---	--	--	--

TOTALE FONDO			0,00
---------------------	--	--	-------------

Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro in applicazione del CCNL 17-10-2008 I biennio 2006-2007		
AREA DELLA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE	ANNO	2007

Ammontare del fondo consolidato al 31/12/2003			0,00
---	--	--	-------------

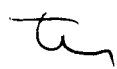
art.26 c.2 CCNL 17/10/2008 per l'anno 2007 €.63,49 per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005 (prof/tecnici = 3 + amm.vi = 12)			773,88
--	--	--	---------------

art.26 c.2 CCNL 17/10/2008 per l'anno 2008 €.117,91 per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005 (prof/ tecnici = 3 + amm.vi = 12) Tale importo assorbe e contiene l'incremento previsto per l'anno 2007			
---	--	--	--

TOTALE FONDO			773,88
---------------------	--	--	---------------

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale in applicazione del CCNL 17-11-2008 I biennio 2006-2007			
AREA DELLA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE		ANNO	2006
Ammontare del fondo consolidato al 31/12/2003			
Riduzione fondo ex art. 41, 2° e 3° comma ccnl 3/11/2005 (conglobamenti)			
Di 1/365 di 96.434,08			
TOTALE			122.445,65
Riduzione fondo ex artt. 41, 2° e 3° comma ccnl 3/11/2005 (conglobamenti)			
articolo 11, comma 3 CCNL 05/07/2006 A decorrere dal 31/12/2005 e a valere dal 01/01/2006 incremento di € 22,51 mensili (per 13 mensilità) per ogni dirigente in servizio al 31/12/2003 € 22,51 x 13 x n.15 dipendenti			4.389,45
articolo 27, comma 2 CCNL 17/10/2008 per l'anno 2007 € 95,27 per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005 (prof/tecnici = 3 + amm.vi = 12)			
articolo 27, comma 2 CCNL 17/10/21008 per l'anno 2008 € 176,93 per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005 (prof/ tecnici = 3 + amm.vi = 12) Tale importo assorbe e contiene l'incremento previsto per l'anno 2007			
TOTALE FONDO			126.835,10

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale in applicazione del CCNL 17-11-2008 I biennio 2006-2007			
AREA DELLA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE		ANNO	2007
Ammontare del fondo consolidato al 31/12/2003			
Riduzione fondo ex art. 41, 2° e 3° comma ccnl 3/11/2005 (conglobamenti)			
Di 1/365 di 96.434,08			
TOTALE			126.835,10
Riduzione fondo ex artt. 41, 2° e 3° comma ccnl 3/11/2005 (conglobamenti)			
articolo 11, comma 3 CCNL 05/07/2006 A decorrere dal 31/12/2005 e a valere dal 01/01/2006 incremento di € 22,51 mensili (per 13 mensilità) per ogni dirigente in servizio al 31/12/2003 € 22,51 x 13 x n.15 dipendenti			
articolo 27, comma 2 CCNL 17/10/2008 per l'anno 2007 € 95,27 per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005 (prof/tecnici = 3 + amm.vi = 12)			1.429,05
articolo 27, comma 2 CCNL 17/10/21008 per l'anno 2008 € 176,93 per ogni dirigente in servizio al 31.12.2005 (prof/ tecnici = 3 + amm.vi = 12) Tale importo assorbe e contiene l'incremento previsto per l'anno 2007			
TOTALE FONDO			128.264,15







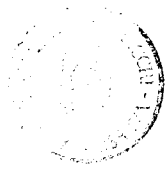



Contratto Integrativo Aziendale Area Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa

Allegato n. 3

**Criteri per l'attribuzione della Retribuzione di
risultato e premio per la qualità della prestazione
individuale**

(Contratti Integrativi Aziendali del 10.07.2007 e 15.12.2008)

an *SK* *M*  *Ph*

In applicazione dell'art. 4 del C.C.N.L. 3.11.2005, con l'osservanza dei criteri ivi individuati, le parti sottoscrivono e concordano quanto segue:

Retribuzione di risultato art. 27 C.C.N.L. 17.10.2008

Premesso che:

- il fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale è annualmente destinato a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti dai dirigenti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione;
- la retribuzione di risultato è strettamente correlata alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati ed il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnate alle singole strutture sulla base della metodologia della negoziazione per budget;
- il predetto fondo è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dei servizi istituzionali;
- la retribuzione di risultato tiene conto del superamento dell'orario di lavoro per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato, anche in considerazione della dinamica occupazionale dell'azienda, registrata negli ultimi anni, nell'ambito della Dirigenza Amministrativa.

Rilevato che la Direzione Generale, a conclusione della fase negoziale con i responsabili di Unità Operativa, ha individuato gli obiettivi da realizzare all'interno delle articolazioni organizzative aziendali del Servizio Amministrativo, assegnando le risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie al loro raggiungimento.

Il sistema premiante è improntato sul modello consolidato e quindi si basa su obiettivi aziendali di unità operativa così distinti:

- finanziari
- organizzativi

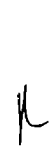
Gli obiettivi negoziati sono oggetto del debito informativo del dirigente responsabile verso tutti i dirigenti dell'Unità Operativa/Dipartimento, ai quali vengono formalmente assegnati.

L'erogazione dell'incentivo è strettamente connessa ai risultati conseguiti in relazione alla realizzazione degli obiettivi assegnati, valutati dalla competente Unità di Valutazione e del Controllo Strategico ai sensi del D.lgs. n. 286/1999.

Visti gli accordi tra la delegazione trattante dell'Azienda Ospedaliera di Varese e le OO.SS. dei Dirigenti Amministrativi, Professionali, Tecnici, siglati nel periodo 1999/2008, relativi alla definizione dei criteri generali per l'attribuzione del fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale che prevede, tra l'altro, quale strumento di valutazione un'apposita scheda già ampiamente condivisa.

Considerato che, così come previsto dai vigenti CC.CC.NN.LL., i progetti dovranno definire gli obiettivi prefissati ed i parametri di misurazione del raggiungimento dei risultati, nonché i compensi previsti commisurati al grado di raggiungimento degli obiettivi.

Considerato che l'articolo 4 del C.C.N.L. 3.11.2005 dei Dirigenti Amministrativi, Professionali e Tecnici, fa presente che nella determinazione della retribuzione di risultato si tiene conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti.



Le parti nel prendere atto della consistenza del fondo di cui all'art. 27 del C.C.N.L. 17.10.2008, stipulano il presente accordo aziendale, relativo a quanto in oggetto, nel rispetto delle disponibilità economiche previste dal fondo stesso, che potrà essere incrementato da quanto dovesse residuare dai fondi ex articoli 25 e 26 del C.C.N.L. 17.10.2008, precisando che:

1. Secondo la disponibilità del Fondo per la retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale, per l'anno 2008 ciascun dipendente parteciperà, secondo le modalità ed i criteri di cui ai successivi punti alla ripartizione del fondo.
2. La distribuzione a saldo del Fondo per la retribuzione di risultato, è subordinata alla realizzazione degli obiettivi misurati per ogni unità operativa, alla quantificazione definitiva del fondo, ed avverrà come segue:

A) Raggiungimento obiettivi al 100%

RAPPORTO FONDO/ACCONTI EROGATI	IPOTESI OPERATIVE CONSEQUENTI
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

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

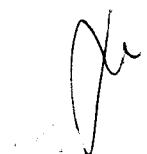
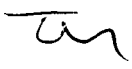
Premio per la prestazione della qualità individuale art. 63 C.C.N.L. 5.12.1996

In relazione alla prosecuzione del processo di aziendalizzazione come sopra evidenziato, il fondo unico per la qualità della prestazione individuale, è utilizzato, a titolo di riconoscimento delle attività connesse con gli obiettivi principali stabiliti dall'Azienda, tenuto conto dei fattori di valutazione di cui al 3° comma dell'art. 63 C.C.N.L. 5.12.1996.

Entro un mese dalla distribuzione del fondo l'Azienda si impegna a comunicare alle OO.SS. i criteri adottati, nonché ogni altra utile informazione richiesta dai Sindacati.

Modalità operative relative alla retribuzione di risultato

Viene confermato per la distribuzione del fondo dello stipendio di risultato, il sistema definito con gli accordi dal 1999 al 2008, limitatamente al raggiungimento di obiettivi di unità operativa, secondo la metodologia di budget.



Obiettivi di Unità Operativa

Gli obiettivi assegnati a ciascuna Unità Operativa sono quelli riportati nelle schede di budget, così come condivisi e sottoscritti dai Responsabili di U.O.

Tali obiettivi sono suddivisi come segue:

- Finanziari - Punti 50/100
- Organizzativi - Punti 50/100

Il Responsabile di U.O. è tenuto a coinvolgere tutto il personale appartenente all'U.O., richiedendo la fattiva partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, e a dare riscontro all'amministrazione dell'avvenuto coinvolgimento.

Inoltre il responsabile di U.O. deve organizzare tre incontri con tutto il personale di cui, il 1° entro 30 giorni dalla negoziazione di budget, il 2° per la verifica dell'attività effettuata nel I° semestre ed il 3° entro il 16.01.2008 per il consuntivo dell'intero anno.

Se gli incontri non saranno adeguatamente documentati (trasmissione all'ufficio politiche sindacali) al totale dei punteggi ottenuti verranno detratti 15 punti.

Individuazione del budget di risultato per Unità Operativa

Il budget di Unità Operativa, alimentato dal fondo dello stipendio di risultato, è costituito dalle quote individuate per ciascuna posizione, secondo i valori parametrici stabiliti per la distribuzione dello stipendio di posizione variabile ente, cui vanno aggiunte le eventuali disponibilità provenienti dall'anno precedente.

Criteri di distribuzione del budget all'interno dell'U.O.

Nei limiti del budget assegnato, fermi restando i criteri di valutazione, l'attribuzione del compenso di risultato è effettuata sulla base dell'attività svolta dall'Unità di valutazione e del controllo strategico.

L'assegnazione e la valutazione degli obiettivi nonché l'attribuzione del compenso di risultato è effettuata secondo la seguente metodologia:

- entro febbraio assegnazione obiettivi con eventuale integrazione entro giugno;
- entro marzo valutazione raggiungimento obiettivi anno precedente;
- entro giugno, compatibilmente con le esigenze aziendali, pagamento delle spettanze dovute.

Criteri di liquidazione

In conformità alle prescrizioni contrattuali, che subordinano la corresponsione della retribuzione di risultato alla verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di valutazione, si prevede il pagamento di un acconto pari al 50% entro il mese di giugno dell'anno di competenza e del relativo saldo a conclusione del processo di valutazione.

Criteri di valutazione per gli obiettivi di Unità Operativa

1. Il compenso spetta ai Dirigenti formalmente destinatari degli obiettivi tenendo conto dell'effettiva presenza in servizio. Per i Dirigenti Amministrativi, Professionali e Tecnici assunti a tempo indeterminato o incaricati il compenso non sarà corrisposto per i primi 6 mesi (periodo di prova).

2. Il compenso è corrisposto in stretta correlazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, verificata dall'Unità di valutazione e del controllo strategico, e sarà liquidato secondo i valori parametrali stabiliti per la distribuzione dello stipendio di posizione variabile ente.

Il collegamento dell'incentivo ai risultati economici

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

Se gli obiettivi vengono raggiunti solo parzialmente gli importi verranno liquidati con le seguenti percentuali:

fino al 49%	0% e avvio procedura requisiti U.O. e Dirigenti
dal 50% al 59%	20%
dal 60% al 69%	40%
dal 70% al 79%	60%
dal 80% al 89%	80%
dal 90% al 100%	100%

Metodologia di valutazione

Viene assunta la metodologia di valutazione per risultati, articolata nelle seguenti fasi:

- colloquio per l'assegnazione degli obiettivi
- modalità operative per il perseguimento degli obiettivi
- verifiche periodiche da parte dell'Unità di Valutazione e del controllo strategico a cui seguirà l'eventuale liquidazione del I° semestre
- valutazione dei risultati finali conseguiti da parte dell'Unità di valutazione e del controllo strategico
- comunicazione delle valutazioni finali.

