

**Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro
dell'area della Dirigenza medica e veterinaria e dell'area della
Dirigenza sanitaria professionale tecnica ed amministrativa
periodo 2010 - 2013**

Sottoscritto in data 20 gennaio 2011

per l'ASL Provincia di Monza e Brianza

Direttore Generale: FIRMATO



per le Organizzazioni Sindacali

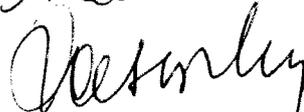
F.V.M.

FIRMATO



SIMET

FIRMATO



CGIL medici

FIRMATO



CISL medici

FIRMATO



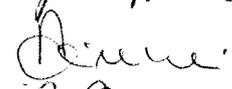
AUPI

FIRMATO

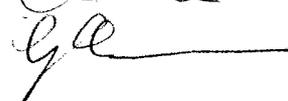


SINAFO

FIRMATO



UIL MEDICI



INDICE

CAPO I	DURATA E VALIDITÀ	pag.4
CAPO II	IL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI	pag.4
CAPO III	NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI	pag.8
CAPO IV	CRITERI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO	pag.10
CAPO V	RAPPORTO DI LAVORO AD IMPEGNO RIDOTTO	pag.13
CAPO VI	PRONTA DISPONIBILITÀ	pag.14
CAPO VII	DISPOSIZIONI PARTICOLARI	pag.14
CAPO VIII	FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO	pag.16
CAPO IX	LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA	pag.16
CAPO X	COSTITUZIONE DEI FONDI	pag.16
CAPO XI	RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE	pag.18
CAPO XII	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E INDENNITÀ VARIE	pag.21
CAPO XIII	NORME FINALI	pag.23
Allegato n. 1	Santo Patrono	
Allegato n. 2	Contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità dei servizi pubblici essenziali	
Allegato n. 3	Regolamento del Servizio di Pronta Disponibilità	
Allegato n. 4	Regolamento Libera Professione	
Allegato n. 5	Regolamento Valutazione delle Prestazioni	
Allegato n. 6	Regolamento Formazione e Aggiornamento Professionale	
Allegato n. 7	Regolamento dell'orario di lavoro	
Allegato n. 8	Regolamento mensa e servizio sostitutivo di mensa	
Allegato n. 9	Regolamento per il rapporto di lavoro ad impegno ridotto	

CAPO I DURATA E VALIDITÀ

ART.1 Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale di Lavoro (d'ora in poi CCIL) si applica a tutti i dirigenti dell'area della dirigenza medica e veterinaria e dell'area della dirigenza sanitaria, tecnica, professionale e amministrativa dell'Azienda Sanitaria Locale – Provincia di Monza e Brianza con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, sia a tempo pieno che ad impegno ridotto.

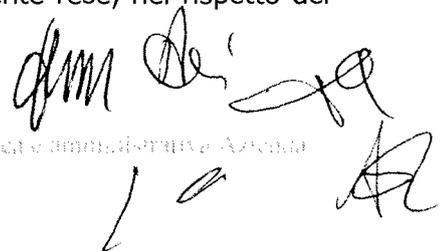
ART.2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Gli effetti del presente CCIL e le procedure in esso contenute decorreranno dal giorno successivo alla data di stipula, salvo diversa prescrizione prevista dal CCIL medesimo.
2. Quanto disposto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo CCIL.
3. È prevista una verifica annuale della ripartizione dei fondi e dell'applicazione complessiva del presente CCIL. Se una delle parti in sede di verifica annuale dovesse evidenziare disfunzioni, debitamente documentate, nell'applicazione di alcuni istituti definiti dal presente CCIL, potrà chiedere l'apertura di un tavolo di contrattazione al solo scopo di ridefinire l'istituto.
4. Il sistema di remunerazione della retribuzione di risultato, così come il sistema di valutazione, come definiti nel presente CCIL, possono essere soggetti a rivalutazione, integrazione e modifica, entro 180 giorni dalla data di pubblicazione delle disposizioni regionali in materia di incentivazione e valutazione così come indicato dal D.Lgs. 150/2009.

CAPO II IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

ART.3 Finalità

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei rispettivi ruoli e responsabilità, è strutturato in modo da rispondere all'obiettivo di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, al fine della garanzia del servizio pubblico e dell'interesse specifico della collettività, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., migliorando i livelli di produttività individuale e collettiva ed erogando trattamenti economici accessori corrispondenti alle prestazioni effettivamente rese, nel rispetto dei

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'K' at the top right and several other signatures at the bottom right.

- vincoli di bilancio e coerentemente con il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dirigenti e del loro sviluppo professionale.
2. Il sistema delle relazioni sindacali deve mirare alla costruzione di un rapporto fortemente qualificato tra Amministrazione e OO.SS., fondato sui principi di correttezza, trasparenza e informazione reciproca, che abbia come finalità comune il perseguimento degli obiettivi istituzionali, nel quadro dell'autonomia gestionale e amministrativa dell'Azienda e dei suoi Centri di Responsabilità, e il contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela contrattuale dei dirigenti e l'interesse degli utenti, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 40, con specifico riferimento ai commi 1 e 3bis, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., nonché della contrattazione collettiva nazionale.
 3. Ciò presuppone una precisa individuazione degli ambiti di competenza della contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs. 150/2009, e, quindi, della ripartizione tra le materie oggetto di contrattazione, informazione, concertazione, consultazione, nonché la verifica ed il controllo per un trasparente e proficuo espletamento dei rispettivi ruoli.
 4. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette ovvero a sospendere quelle unilateralmente già prese.

ART.4 Il sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola in:

- contrattazione collettiva integrativa
- informazione
- concertazione
- consultazione

L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche.

2. Il sistema prevede la costituzione, su richiesta di una delle parti e con l'assenso di tutte le parti coinvolte, di un tavolo di trattativa comune con le OO.SS. del comparto su argomenti specifici che interessano entrambe le aree contrattuali.

ART.5 Composizione delle delegazioni

1. Le delegazioni trattanti dell'Azienda, in sede decentrata, sono costituite ai sensi dell'art. 10 del CCCCNNLL del 8.6.2000.
2. La delegazione trattante dell'Azienda, in sede decentrata, è costituita come segue:
 - dal Direttore Generale o da un suo delegato con potere decisionale e di firma degli accordi nell'ambito della delega conferita;
 - da eventuali rappresentanti dei titolari degli uffici interessati.
3. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
 - da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 9, comma 1 del CCCCNNLL del 8.6.2000;
 - dai rappresentanti delle OO.SS. di categoria firmatarie del C.C.N.L.

10

De'

Il

DM

De

ART.6 Contrattazione collettiva integrativa

1. La Contrattazione Collettiva Integrativa avviene sulle specifiche materie previste dall'art. 4 dei CCCCNLL quadriennio 2002/2005 e dal D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., nel rispetto delle modalità previste dagli stessi CCCCNLL, dalle norme di cui al D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", così come novellato dal Titolo IV del D.Lgs. 150/2001. Si fa qui specifico riferimento agli artt. 5, 7 comma 5, 40 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..
2. Le materie interessate dalla contrattazione integrativa aziendale sono:
 - il sistema delle relazioni sindacali
 - l'orario di servizio e di lavoro
 - le ferie e permessi retribuiti
 - il lavoro straordinario
 - il lavoro ad impegno ridotto
 - il servizio di pronta disponibilità
 - i criteri di erogazione di alcune indennità per particolari condizioni di lavoro
 - la sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - la mensa e il servizio sostitutivo di mensa
 - la formazione e l'aggiornamento del personale;
 - la costituzione dei fondi aziendali;
 - la retribuzione di risultato e il premio per la qualità della prestazione individuale
 - le Pari Opportunità;
 - i contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità dei servizi pubblici essenziali;
 - la libera professione intramuraria;
3. La contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge, in particolare del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. nelle materie relative a:
 - i sistemi di valutazione del personale ai fini della corresponsione del trattamento economico accessorio;
 - le sanzioni disciplinari;
4. Le Pubbliche Amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai CCNL o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale; i contratti decentrati non possono comportare né direttamente né indirettamente, anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli fissati dal CCNL, salvo per quanto riguarda eventuali risorse aggiuntive nei limiti di legge.

ART.7 Informazione, concertazione, consultazione e commissioni paritetiche

1. Le Parti, con riferimento agli istituti dell'informazione, concertazione, consultazione e commissioni paritetiche, danno atto che le modalità relazionali stesse si svolgeranno nell'ambito delle materie previste dagli artt. 6 dei CCCCNLL comparto Sanità parte normativa 2002/2005, come modificato o confermato in materia dalla successiva contrattazione collettiva nazionale, e dalle relative norme di cui al D.Lgs. 165/2001 e

- s.m.i., che si intendono qui espressamente richiamate.
2. Nel caso di materie per le quali i CCCCNNLL prevedano la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva.
 3. Su materie di particolare rilevanza, non oggetto di contrattazione o concertazione, l'informazione potrà avvenire anche con la programmazione di appositi incontri.
 4. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione alle attività aziendali, possono essere istituite, a richiesta e su specifiche problematiche, Commissioni Bilaterali ovvero Osservatori, a composizione paritetica. Tali organismi hanno lo scopo di raccogliere dati e formulare proposte, anche a supporto tecnico della trattativa. Le Commissioni sono composte, di norma, da un numero massimo di 4 componenti per parte.
 5. La definizione del Piano di Assunzioni aziendale è materia d'informazione preventiva.
 6. In osservanza delle disposizioni della L. 183/2010, sarà costituito, entro 120 giorni dalla entrata in vigore della legge stessa, il nuovo "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", in luogo degli attuali Comitato sul Fenomeno del Mobbing e Comitato Pari Opportunità, il cui funzionamento sarà disciplinato nel relativo Regolamento.

ART.8 Modalità del confronto sindacale

1. Il confronto con le rappresentanze sindacali avviene previa convocazione scritta anche per via e-mail (di norma entro 15 giorni dall'incontro) da parte dell'Amministrazione agli indirizzi segnalati dai delegati sindacali. La data è stabilita dalla delegazione trattante di parte pubblica e può essere modificata solo in caso di indisponibilità formalmente dichiarata di almeno due sigle sindacali.
2. Gli argomenti all'ordine del giorno vengono proposti dalle parti che stabiliscono la priorità di discussione sulla base delle esigenze preventivamente concordate.
3. Il materiale oggetto di trattativa, in relazione a tutti gli istituti contrattuali, dovrà essere fornito in forma scritta e, ove possibile, anche su supporto informatico almeno 5 giorni prima dell'incontro. In caso di mancato rispetto di tale data, su formale richiesta di almeno due sigle sindacali, l'incontro potrà essere rinviato a nuova data.
4. Per ogni incontro sindacale verrà redatto, a cura della delegazione trattante di parte pubblica, un verbale di sintesi e inviato alle OO.SS. entro 30 giorni dalla data dell'incontro.

ART.9 Stipulazione dei contratti decentrati

1. La sottoscrizione del Contratto decentrato, per l'Amministrazione, è subordinata al parere favorevole del Collegio Sindacale.
2. Le ipotesi d'intesa sulle materie della contrattazione decentrata, sono formalizzate in appositi contratti che, sottoscritti dai componenti della delegazione trattante di parte aziendale e sindacale, trovano attuazione con le decorrenze indicate dalle parti.
3. Qualora intervengano dubbi interpretativi sullo stato di applicazione di un accordo, ciascuna delle parti interessate può inviare all'altra formale richiesta scritta. Tale richiesta deve contenere una sintetica descrizione degli elementi di fatto e di diritto sulla quale si fonda, dovendo comunque far riferimento a questioni interpretative di rilevanza



- generale.
4. Nel più breve tempo possibile le parti si incontreranno per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

ART.10 Prerogative e diritti sindacali

1. Per le prerogative e i diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art.10 - comma 2 relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso le aziende ed enti nonché ai CC.CC.NN.QQ. stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001, il 18 dicembre 2002, il 03 agosto 2004, il 03 ottobre 2005, il 24 settembre 2007, il 31 ottobre 2007, il 26 settembre 2008 ed il 9 ottobre 2009.

ART.11 Permessi sindacali retribuiti

1. Nell'utilizzo dei permessi deve essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità organizzativa di appartenenza del dipendente. L'Azienda si impegna ad adottare tutte le misure organizzative possibili per garantire l'agibilità sindacale agli aventi diritto.
2. La richiesta dei permessi per l'attività sindacale deve pervenire all'Azienda e al Responsabile del Centro di Responsabilità di appartenenza del dipendente, per il tramite della struttura sindacale, almeno 2 giorni prima del permesso richiesto.
3. Se esistono eccezionali e motivate esigenze di servizio, l'Amministrazione comunica tempestivamente per iscritto, all'organizzazione sindacale e all'interessato, la mancata concessione del permesso.
4. L'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali deve essere certificata entro 1 giorno al Servizio Personale da parte della organizzazione sindacale che ha richiesto e utilizzato il permesso. Il mancato inoltro di tale certificazione comporta il mancato riconoscimento del permesso.
5. I permessi sindacali sono equiparati ai fini del trattamento giuridico ed economico a tutti gli effetti al servizio prestato e sono retribuiti con esclusione dei compensi per il lavoro straordinario.

CAPO III NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

ART. 12 Principi generali

1. Le norme di garanzia sui servizi pubblici essenziali che fondano le disposizioni contenute nel presente Contratto sono le seguenti:
 - a) la legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero;
 - b) l'accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e

conciliazione in caso di sciopero dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del servizio sanitario nazionale, sottoscritto in data 25 settembre 2001;

- c) l'accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero della dirigenza medica e veterinaria del servizio sanitario nazionale, sottoscritto in data 26 settembre 2001.

ART. 13 Criteri da rispettare in caso di sciopero

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero aziendali che coinvolgono i servizi pubblici essenziali, individuati con il presente accordo, sono tenute a darne comunicazione all'Azienda con preavviso non inferiore a 10 giorni.

ART. 14 Adempimenti dell'Amministrazione

1. I responsabili dei Centri di Responsabilità individuano, in occasione di ogni sciopero, di norma con criteri di rotazione, il personale incluso nei contingenti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie quindi esonerato dall'effettuazione dello sciopero.
2. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero.
3. Il personale così individuato ha il diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione.
4. Nel caso sia possibile procedere alla sostituzione, si provvede all'inserimento di un nuovo dipendente nel contingente di personale esonerato dallo sciopero. Quest'ultimo non potrà avvalersi della facoltà di sostituzione.
5. Nel caso di proclamazione di sciopero il Servizio Personale, ricevuta la comunicazione ufficiale, è tenuto a darne immediata informazione a tutti i Responsabili di Centro di Responsabilità dell'Azienda con l'indicazione precisa della data e della durata dello sciopero.
6. I Responsabili di Centro di Responsabilità devono mettere in atto, con il personale esonerato dallo sciopero, tutte le azioni previste per garantire i servizi minimi essenziali stabilite dal presente accordo.
7. Il personale esonerato non può in alcun caso sostituire il personale che ha aderito allo sciopero nello svolgimento delle attività ordinaria dallo stesso normalmente effettuata.
8. I Responsabili di Centro di Responsabilità, anche attraverso dirigenti dagli stessi delegati:
 - a) dovranno garantire la comunicazione all'utenza con appositi cartelli almeno 5 giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, indicando che nel corso dell'agitazione sindacale non si assicura l'erogazione delle prestazioni e dei servizi normalmente erogati;
 - b) dovranno disporre per gli utenti che hanno prenotato, l'effettuazione di apposite comunicazioni, tassativamente entro 5 giorni dallo sciopero, con le quali si informa che in occasione dell'azione sindacale non si assicura la prestazione richiesta;



ART. 15 Adesione dei dipendenti

1. I dipendenti, non inseriti nei contingenti minimi, che non siano in ferie programmate o in riposo compensativo o altra assenza autorizzata, che aderiscono allo sciopero non hanno alcun obbligo di comunicare preventivamente all'Azienda la propria adesione. Pertanto i dipendenti assenti nella giornata di sciopero sono considerati aderenti allo stesso e il Servizio Personale procederà ad effettuare agli stessi la relativa trattenuta stipendiale.
2. Non è possibile effettuare giornate di ferie e recuperi orari coincidenti con la data dello sciopero, salvo che gli stessi non siano stati programmati ed autorizzati almeno 10 giorni prima della data di effettuazione dello sciopero.

ART. 16 Norma di rinvio

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rimanda, all'Accordo sui servizi pubblici essenziali e alle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale delle diverse aree del servizio sanitario nazionale, del 20, 25 e 26 settembre 2001 e alle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, nonché alle disposizioni contrattuali vigenti in materia.
2. Il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità dei servizi pubblici essenziali è riportato nell'allegato 2.

CAPO IV CRITERI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

ART.17 Regole generali

1. L'orario di lavoro dei dirigenti è di 38 ore settimanali, comprensivo delle 4 ore destinate ad attività non assistenziali regolamentate dal presente CCIL, ed è articolabile in modo flessibile per rispondere alle esigenze della struttura nella quale il dirigente è inserito.
2. L'orario di lavoro è articolato sulla base dei seguenti criteri:
 - ottimizzazione delle risorse umane;
 - miglioramento della qualità della prestazione;
 - ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
 - miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture ed altre amministrazioni.
3. Il dirigente deve garantire la sua presenza in servizio durante le giornate di apertura della struttura presso cui lavora concordando con il proprio Responsabile le eventuali assenze.
4. In ragione della suddetta flessibilità ed in ragione del diretto collegamento tra impegno orario e raggiungimento degli obiettivi (dato che il sistema di direzione per obiettivi in Azienda ha carattere annuale con verifiche intermedie semestrali) l'orario di lavoro dei dirigenti può essere definito anche con articolazioni orarie settimanali diverse purché nell'arco del semestre venga rispettato l'orario concordato con il Responsabile nel rispetto del limite minimo contrattuale.

5. L'eventuale superamento dell'orario di lavoro, di 38 ore settimanali, è ritenuto funzionale al raggiungimento degli obiettivi assegnati, pertanto compensato attraverso la retribuzione di risultato.
6. Per le assenze pari o superiori alla giornata lavorativa non può essere utilizzato il recupero compensativo, salvo i riposi compensativi previsti da sistemi di turnazione e quelli per le ore rese in regime di pronta disponibilità.
7. Semestralmente (al 30.06 e 31.12 di ogni anno) o alla data di scadenza del rapporto di lavoro si procederà all'azzeramento delle eventuali ore rese oltre le 38 ore settimanali ed alle decurtazioni economiche previste per i dirigenti che non hanno reso le ore contrattualmente dovute – fatte salve le eventuali implicazioni relative alla conferma dell'incarico dirigenziale -.
8. La pausa mensa, non inferiore a 30 minuti, dovrà essere evidenziata a cartellino, salvo autorizzazione scritta e motivata da parte del responsabile gerarchico.

ART.18 Controllo dell'orario di lavoro

1. La rilevazione dell'orario di lavoro avviene tramite badge magnetico. Tutti i dirigenti sono tenuti ad effettuare la timbratura d'inizio e termine del servizio presso la sede alla quale sono stati assegnati (salvo autorizzazione del Responsabile).
2. In caso di smarrimento o di impossibilità di utilizzo del badge il dirigente dovrà compilare l'apposito modulo giustificativo e farlo autorizzare dal proprio responsabile.
3. La verifica dell'orario dovuto è effettuata per ogni dirigente dal proprio responsabile.
4. Per il buon funzionamento del sistema, tutte le assenze programmate dovranno essere preventivamente inviate al Servizio Personale per la necessaria registrazione.
5. Per tutto quanto non disciplinato nel presente contratto si rimanda all'allegato Regolamento dell'orario di lavoro – allegato n. 7.

ART. 19 Registri per la mobilità del personale sul territorio

1. Allo scopo di poter rilevare la presenza del personale che svolge la propria attività sul territorio (o che, comunque, si trasferisce da una sede all'altra per motivi di servizio), è predisposto un apposito registro per le partenze dalla sede principale di lavoro e il rientro nella stessa.
2. Gli addetti al Servizio Personale sono autorizzati a prendere visione dei registri presso tutti i recapiti e a riferire alla Direzione sulla loro regolare compilazione.
3. I registri completi saranno conservati a cura del responsabile di Centro di Responsabilità per il tempo previsto dalle vigenti disposizioni.
4. I punti dove sono ubicati i registri sono gli stessi dove sono presenti gli orologi per la timbratura del cartellino - orario di presenza in servizio.
5. Il "Regolamento dell'orario di lavoro" - allegato n. 7 – disciplina le modalità di utilizzo dei registri di mobilità del personale sul territorio.

ART.20 Ferie

Le ferie sono richieste dal dipendente e autorizzate dal responsabile gerarchico.

Al fine della programmazione e per consentire una corretta registrazione delle assenze, le richieste di ferie dovranno pervenire, debitamente controfirmate dal responsabile, al Servizio Personale, di norma, almeno 10 giorni prima del godimento del periodo di astensione dal lavoro.

La programmazione delle ferie estive e delle ferie per il periodo delle festività invernali deve essere predisposta dai responsabili di ogni servizio entro il 15 maggio per il periodo estivo ed entro il 31 ottobre per il periodo delle festività invernali.

È possibile fruire delle ferie anche in misura della mezza giornata.

Al dipendente che passa da un rapporto di tempo determinato a tempo indeterminato vengono riconosciuti gli anni di anzianità del tempo determinato, purché continuativi, trascorsi in Azienda.

Le ferie devono essere fruito nel corso dell'anno solare (1° gennaio - 31 dicembre) assicurando, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno 15 giorni continuativi nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

Le ferie non godute nell'anno solare, nella misura massima di 10 giorni, devono essere fruito entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Fatto salvo il caso di assenza per malattia superiore ai 6 mesi, per il quale i termini sotto indicati sono prorogati di 6 mesi, le ferie residue saranno disposte d'ufficio dal Responsabile gerarchico del dipendente nelle seguenti fattispecie:

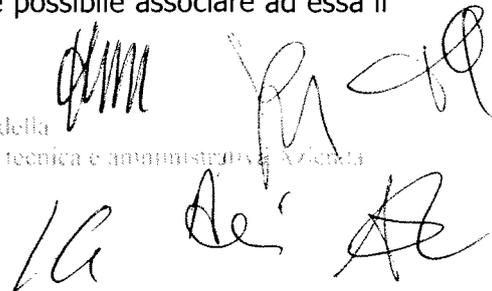
- a) i giorni residui oltre i 10 dal 1 gennaio dell'anno successivo;
- b) i giorni residui dell'anno precedente, entro i 10, dal 1 luglio dell'anno successivo.

ART. 21 Santo Patrono

1. E' considerato giorno festivo, nelle giornate indicate nell'allegato elenco, la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio – allegato 1 -.
2. Nel caso in cui il giorno del Santo Patrono non potesse essere fruito, per ragioni di servizio, lo stesso potrà essere recuperato a giornata intera entro e non oltre il 31.12 di ciascun anno.
3. In nessun caso il giorno del Santo Patrono può essere monetizzato.

ART. 22 Permessi retribuiti

1. I permessi retribuiti a domanda del dirigente sono concessi secondo le modalità previste dagli artt. 23 del CCNL quadriennio 1994-1997 e 14,15 del CCNL Integrativo del 10.2.2004 dell'area dirigenza medica e veterinaria dagli artt 22 del CCNL quadriennio 1994-1997 e 14,15 del CCNL Integrativo del 10.02.2004 area dirigenza professionale, tecnica, sanitaria ed amministrativa e successive integrazioni.
2. I suddetti permessi possono essere fruiti in ragione di giornate intere o di mezza giornate.
3. Nel caso di utilizzo della mezza giornata di permesso non è possibile associare ad essa il recupero compensativo.



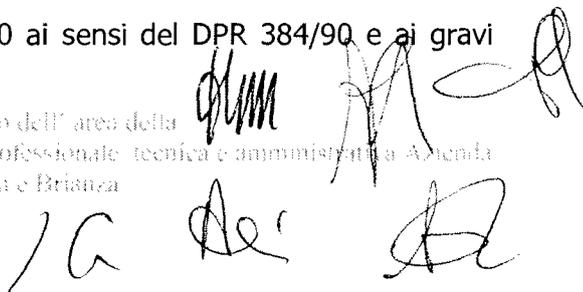
4. Si stabilisce inoltre che:
- in caso di permesso retribuito per nascita del figlio i tre giorni consecutivi si intendono lavorativi e decorrono dalla data di nascita del figlio fatto salvo il caso in cui il dipendente nella giornata abbia prestato servizio;
 - in caso di permesso retribuito per lutto, i tre giorni consecutivi si intendono lavorativi e decorrono dalla data dell'evento fatto salvo il caso in cui il dipendente nella giornata abbia prestato servizio (in questo caso è il dipendente a decidere da quale giornata fare decorrere i permessi); i tre giorni, in questo caso, devono essere fruiti nei sette giorni successivi all'evento;
 - Il permesso per matrimonio può essere richiesto entro trenta giorni dalla data dell'evento e deve essere fruito nell'anno solare coincidente con la data del matrimonio;
 - per i dirigenti con rapporto di lavoro ad impegno ridotto con articolazione orizzontale dell'orario le tre giornate sono confermate;
 - per i dirigenti con rapporto di lavoro ad impegno ridotto con articolazione verticale dell'orario i tre giorni sono ridotti proporzionalmente al numero di giornate di lavoro effettuate;
 - il permesso per concorsi, in qualità di candidato, si riferisce solo a quelli presso pubbliche amministrazioni;
 - il permesso per concorsi, in qualità di componente la commissione, si riferisce solo a quelli di amministrazioni del comparto sanità;
 - i permessi possono essere, anche, concessi per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati, con l'esclusione di quelli che si configurano come relativi ad attività od impegni di natura ricreativa od hobbistica del dipendente oppure per condizioni già previste da altri istituti (lutto, matrimonio e così via); esigenze di servizio, formalmente attestate, possono impedire la concessione del permesso;
 - per tutti i casi previsti, il dipendente dovrà presentare il certificato dell'Amministrazione attestante e comprovante la circostanza per la quale chiede il permesso ovvero potrà usufruire dello strumento della dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell' art. 47 del DPR 445/00, da redigersi secondo il modello predisposto dal Servizio Personale;



CAPO V RAPPORTO DI LAVORO AD IMPEGNO RIDOTTO

ART. 23 Accesso al regime ad impegno ridotto

1. Il rapporto di lavoro ad impegno ridotto è disciplinato dalle disposizioni di cui al titolo II del CCNL integrativo del 22.02.2001 area dirigenza medica e veterinaria e titolo I parte I del CCNL integrativo del 22.02.1001 dell'area dirigenza professionale, sanitaria, tecnica ed amministrativa.
2. I dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo, nei casi in cui risulti comprovata una particolare esigenza familiare o sociale, possono chiedere l'accesso ad un regime di impegno di orario ridotto.
3. I casi in cui è possibile chiedere l'impegno ridotto sono riconducibili a:
 - a) assistenza ai figli sino agli 8 anni età;
 - b) assistenza ai parenti di cui agli artt. 89 e 90 ai sensi del DPR 384/90 e ai gravi



motivi individuati dal regolamento interministeriale n. 278 del 21.07.2000 per l'area medica e veterinaria;

4. L'accesso al regime di impegno ridotto, anche per quanto concerne la decorrenza, è concordato dall'Azienda con il dirigente entro 15 giorni dalla ricezione della domanda, nei tempi e nei modi previsti dal regolamento allegato al presente CCIL allegato 9.

CAPO VI PRONTA DISPONIBILITÀ

ART.24 Pronta disponibilità – Principi generali

1. L'istituto della pronta disponibilità è regolamentato dall'art. 17 dei CCCCNNLL quadriennio 2002/2005 delle aree della dirigenza; pertanto le condizioni di effettuazione e pagamento delle indennità restano quelle già contrattualmente in vigore.
2. L'istituto della pronta disponibilità non può essere, in nessun caso, utilizzato per l'effettuazione di attività pianificate o pianificabili.
3. Nelle strutture dove è previsto il ricorso all'istituto della pronta disponibilità, di norma, non può essere prevista un'interruzione tra il termine dell'orario di servizio e l'orario di inizio della pronta disponibilità.

ART.25 Pronta disponibilità – Regole di funzionamento

1. Al fine di una completa regolamentazione dell'istituto si stabilisce che:
 - a) i dipendenti in regime di pronta disponibilità, pur in presenza di telefono aziendale, devono lasciare un ulteriore numero di telefono al quale possano essere rintracciati;
 - b) i dipendenti in pronta disponibilità chiamati a prendere servizio devono raggiungere il luogo dell'intervento nel più breve tempo possibile ovvero non oltre il tempo necessario, attenendosi alle norme del codice della strada, per raggiungere il luogo dell'intervento dal domicilio ufficialmente comunicato al Servizio Personale;
 - c) possono essere inseriti in turni di pronta disponibilità solo i dipendenti in servizio effettivo.

ART.26 Pronta disponibilità- utilizzo personale con impegno ridotto

1. I dirigenti ad impegno ridotto di tipo orizzontale o verticale non possono svolgere servizio di pronta disponibilità.

ART.27 Pronta disponibilità – Organizzazione

1. L'organizzazione e le regole non definite dal presente capo del CCIL sono rimandate al regolamento in allegato – allegato n. 3.

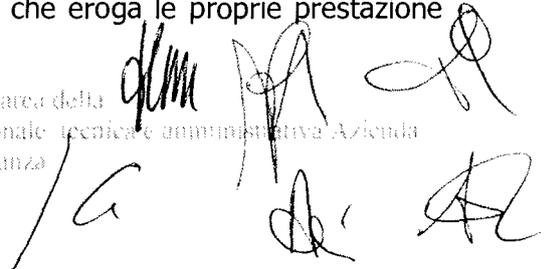
CAPO VII DISPOSIZIONI PARTICOLARI

ART. 28 Mensa

1. L'Azienda, tenuto anche conto della estensione del territorio, si impegna a garantire a tutti i dirigenti il diritto al servizio di mensa o al servizio sostitutivo mensa di cui all'art. 24 dei CCCCNLL Integrativi del 10.2.2004, mediante rilascio di ticket, del valore nominale di euro 9,00, con partecipazione economica del dipendente in ragione di 1/5 del valore del ticket oltre alle ritenute fiscali e previdenziali di legge a carico del dipendente, o mediante forme alternative quali, ad esempio, la stipula di specifiche convenzioni.
2. Il servizio sostitutivo mensa è garantito al dirigente con rapporto di lavoro a tempo pieno e ad impegno ridotto nelle giornate lavorative nelle quali:
 - a) effettua una prestazione lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane;
 - b) effettua una prestazione lavorativa superiore alle quattro ore, con prestazione lavorativa, pre e post pausa mensa, superiore all'ora;
 - c) effettua una pausa non inferiore a trenta minuti (con decurtazione automatica) nella fascia oraria compresa tra le 12.00 e le 14.30
 - d) per il personale che effettua una prestazione lavorativa giornaliera superiore alle sei ore, tenuto conto che la pausa, evidenziata da relativa timbratura, è obbligatoria per la mensa, ex art. 8 D.lgs n.66 del 8 aprile 2003, e deve essere effettuata dopo le sei ore, il programma rilevazione presenze decurterà automaticamente 30 minuti per la pausa; in questo caso, il ticket viene attribuito indipendentemente dall'effettuazione delle timbrature nella fascia oraria 12.00-14.30, previa autorizzazione del Responsabile di Centro di Responsabilità.
3. L'Azienda può stipulare convenzioni con le Aziende Ospedaliere Pubbliche operanti sul territorio o con mense aziendali gestite sia da soggetti pubblici che privati.
4. Per il personale in posizione di comando presso altre e presso questa Amministrazione valgono in materia gli accordi tra le Aziende.
5. L'importo dovrà essere variato qualora dovessero intervenire nuove disposizioni contrattuali o legislative in materia.
6. Si rimanda al Regolamento Aziendale per la fruizione del servizio mensa e del servizio sostitutivo di mensa per tutto quanto non specificato nel presente articolo – allegato n. 8.

ART.29 Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. In considerazione del principio irrinunciabile della piena applicazione delle norme di prevenzione sulla sicurezza e la tutela della salute nei luoghi di lavoro, si ritiene prioritario fornire piena agibilità, in termini di documentazioni e strumenti, ai rappresentanti dei lavoratori (RLS) e sviluppare una corretta formazione e informazione sui rischi per il personale e gli utenti.
2. In conformità a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, tutti gli operatori, sulla base del documento di valutazione dei rischi, dovranno essere dotati dei dispositivi individuali di protezione necessari allo svolgimento dell'attività, in particolare coloro i quali operano nel servizio di Pronta Disponibilità.
3. Particolare attenzione deve essere rivolta al personale che eroga le proprie prestazioni



- in situazioni disagiate o di particolare rischio.
4. Deve essere previsto ed applicato un piano di sorveglianza sanitaria ai sensi del D.Lgs. 81/08

CAPO VIII FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE



ART.30 Formazione e aggiornamento

1. Le iniziative da sviluppare devono costituire un supporto culturale e professionale per gli operatori quale presupposto indispensabile per un reale miglioramento dei servizi e delle prestazioni erogate in relazione all'evoluzione dei bisogni di salute del cittadino e della comunità.
2. Nell'ambito dei processi di riforma delle Aziende Sanitarie, la formazione costituisce leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dirigenti e per la realizzazione degli obiettivi programmati.
3. Le parti riconoscono nella Formazione del personale lo strumento insostituibile per sostenere i processi d'innovazione organizzativa, di qualificazione dei servizi e di crescita professionale del lavoro.
4. Lo strumento della pianificazione, almeno annuale, della formazione e il ricorso in via prioritaria e prevalente alla formazione interna sono i due elementi distintivi che devono contraddistinguere il fare formazione in questa Azienda.
5. L'informazione è uno strumento importante ma non può mai sostituire la formazione. E' solo con quest'ultimo strumento, caratterizzato da un percorso di apprendimento, ripetuto periodicamente e misurabile con opportuni strumenti di valutazione, che si può pensare ad un reale miglioramento professionale degli operatori e conseguentemente ad un innalzamento della qualità della prestazione professionale.
6. È garantita, a tutto il personale, la piena informazione e una adeguata pubblicità, anche attraverso il sito intranet aziendale, per tutte le attività e le opportunità di formazione professionale.
7. Il regolamento che definisce le regole di accesso e di utilizzo della Formazione in Azienda è allegato al presente CCIL allegato 6
8. L'azienda si impegna a mettere in atto tutte le azioni necessarie affinché i propri dirigenti sanitari possano rispettare i crediti formativi previsti dalla normativa vigente.

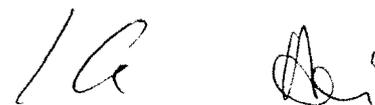
CAPO IX LIBERA PROFESSIONE INTRA MURARIA

ART.31 Regole generali

1. L'esercizio della attività libero professionale intra muraria è stata definita in apposito regolamento, allegato al presente CCIL – allegato 4 -, concordato con la delegazione di parte sindacale, e recepito da questa Azienda con provvedimento n.733 del 7.9.2000.



15



CAPO X COSTITUZIONE DEI FONDI**ART.32 Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa**

1. Il fondo per gli anni di vigenza del presente CCIL è quello definito per l'anno 2009, salvo quanto previsto dalla L. 122/2010 art 9 comma 2 bis con l'automatica riduzione da operarsi in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. I fondi per l'anno 2009 sono così determinati:

FONDO PER L'INDENNITA' SPEC.MED.,RETR. POSIZIONE ED EQUIPARAZIONE DIRIGENZA MEDICO/VETERINARIA.	IMPORTI
COSTITUZIONE FONDO ASL MB - ACCORDO DEL 7/6/2010	2.625.127,00
Incrementi art. 9 c.2 anno 2009	41.119,02
Incrementi art. 9 c.3 anno 2009	25.680,20
Diminuzione riduzione c.7 art. 50	14.882,82
Integraz.RIA cessati	102.655,94
TOTALE	2.809.464,98
Decurt.Art.54 c.5 (Dirigenti < 5 anni)	- 6.510,97
TOTALE FONDO 2009	2.802.954,01

FONDO PER RETR. POSIZIONE ED EQUIPARAZIONE E STRUTTURA COMPLESSA DIRIGENZA RUOLO SANITARIO.	IMPORTI
COSTITUZIONE FONDO ASL MB - ACCORDO DEL 7/6/2010	540.000,00
Incrementi art. 8 anno 2009	5.140,39
Diminuzione Riduzione c.8 art. 50	520,52
Integraz.RIA cessati	3.792,88
TOTALE	549.453,79
Decurt.Art.59 c.5 (Dirigenti < 5 anni)	- 3.792,88
TOTALE FONDO 2009	545.660,91

FONDO PER RETR. POSIZIONE ED EQUIPARAZIONE E STRUTTURA COMPLESSA DIRIGENZA PROFE.LE/TEC.CO/AMM.VO	IMPORTI
COSTITUZIONE FONDO ASL MB - ACCORDO DEL 7/6/2010	460.000,00
Incrementi art. 8 anno 2009	11.972,97
Integraz.RIA cessati	1.083,81
TOTALE	473.056,78
Decurt.Art.59 c.5 (Dirigenti < 5 anni)	- 1.083,91
TOTALE FONDO 2009	471.972,87

Art. 33 Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

1. Il fondo per gli anni di vigenza del presente CCIL è quello definito per l'anno 2009, salvo quanto previsto dalla L. 122/2010 art 9 comma 2 bis con l'automatica riduzione da operarsi in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. I fondi per l'anno 2009 sono così determinati:

FONDO DISAGIO DIRIGENZA MEDICA	IMPORTI
COSTITUZIONE FONDO ASL MB - ACCORDO DEL 7/6/2010	270.298,00
TOTALE FONDO ANNO 2009	270.298,00

FONDO DISAGIO DIRIGENZA VETERINARIA	IMPORTI
COSTITUZIONE FONDO ASL MB - ACCORDO DEL 7/6/2010	87.107,57
TOTALE FONDO ANNO 2009	87.107,57

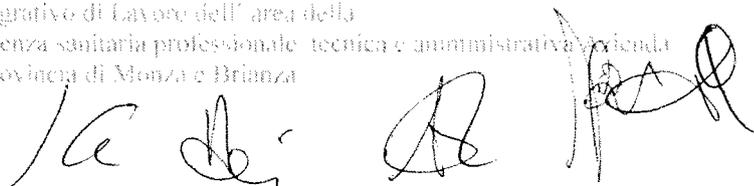
FONDO DISAGIO DIRIGENZA PROF/TEC/AMM.VA	IMPORTI
COSTITUZIONE FONDO ASL MB - ACCORDO DEL 7/6/2010	65.541,00
TOTALE FONDO ANNO 2009	65.541,00

Art. 34 Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

1. Il fondo per gli anni di vigenza del presente CCIL è quello definito per l'anno 2009, salvo quanto previsto dalla L. 122/2010 art 9 comma 2 bis con l'automatica riduzione da operarsi in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. I fondi per l'anno 2009 sono così determinati:

FONDO RETRIB. DI RISULTATO E QUAL.PREST.IND. DIRIGENZA MEDICA	IMPORTI
COSTITUZIONE FONDO ASL MB - ACCORDO DEL 7/6/2010	372.511,00
Incrementi art. 11 C.2 anno 2009	13.841,50
TOTALE FONDO ANNO 2009	386.352,50

FONDO RETRIB. DI RISULTATO E QUAL.PREST.IND. DIRIGENZA VETERINARIA	IMPORTI
COSTITUZIONE FONDO ASL MB - ACCORDO DEL 7/6/2010	196.283,71
Incrementi art. 11 anno 2009	3.496,80
TOTALE FONDO ANNO 2009	199.780,51



FONDO PER LA RETRIBUZ. RISULTATO E QUALITA' PREST. INDIVIDUALE DIRIGENZA RUOLO SANITARIO	IMPORTI
COSTITUZIONE FONDO ASL MB - ACCORDO DEL 7/6/2010	140.744,00
Incrementi art. 10 C.2 anno 2009	5.319,60
TOTALE FONDO ANNO 2009	146.063,60

FONDO PER LA RETRIBUZ. RISULTATO E QUALITA' PREST. INDIVIDUALE DIRIGENZA RUOLO PROF./TECN./AMM.VO	IMPORTI
COSTITUZIONE FONDO ASL MB - ACCORDO DEL 7/6/2010	132.746,00
Incrementi art. 10 C.2 anno 2009	2.780,70
TOTALE FONDO ANNO 2009	135.526,70

CAPO XI RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

ART. 35 Obiettivo del sistema

1. Il sistema di erogazione della Retribuzione di Risultato in questa Azienda Sanitaria Locale deve essere teso ad un duplice obiettivo:
 - supportare il più ampio sistema di Direzione per Obiettivi e, di conseguenza, rappresentare una leva di gestione del personale indirizzata alla realizzazione delle strategie aziendali;
 - premiare il contributo dato dal singolo dirigente all'organizzazione.
2. Al fine di realizzare questo duplice obiettivo entrano in gioco:
 - da un lato il meccanismo e gli organi aziendali che regolano la definizione e la valutazione degli obiettivi;
 - dall'altro lato il sistema di valutazione delle prestazioni individuali previsto dal regolamento aziendale relativo agli incarichi dirigenziali.

ART.36 Regole Generali

1. L'erogazione della Retribuzione di Risultato segue le regole di seguito riportate:
 - a) la Retribuzione di Risultato si eroga in rapporto all'effettivo servizio prestato con l'esclusione di tutti i periodi di assenza eccetto:
 - Ferie
 - Infortunio sul lavoro
 - Assenze ex art.33 l. 104/92 e L.118/71
 - Permessi retribuiti
 - Permessi sindacali
 - Aggiornamento
 - Primi 30 giorni di malattia nel corso dell'anno






- b) Il premio viene erogato anche al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato;
- c) Il premio viene erogato in proporzione alle ore dovute per il personale a tempo definito e a regime di impegno ridotto;
- d) In caso di distacco sindacale la retribuzione di risultato non è erogata.
- e) Ogni dirigente accede al fondo di retribuzione di risultato della propria area contrattuale.

ART.37 Il sistema

1. Si stabilisce, in accordo con gli obiettivi generali, di strutturare un sistema basato su due elementi:
 - il grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza;
 - la valutazione delle prestazioni individuali ottenuta.

ART.38 Retribuzione di Risultato: la parte collegata agli obiettivi

1. Al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza è destinata una quota pari al 90% del fondo della retribuzione di risultato che viene erogata secondo il seguente meccanismo:

Percentuale di raggiungimento degli obiettivi		Percentuale di retribuzione di risultato erogata
Da	A	
0	60	0
61	70	40
71	80	75
81	90	85
91	95	90
96	100	100

2. Il grado di raggiungimento degli obiettivi è certificato dal Comitato Budget e Valutazione. Questa quota di fondo viene erogata totalmente senza che si realizzino residui.

ART.39 Retribuzione di Risultato: la parte collegata alla valutazione delle prestazioni

1. Il restante 10% della retribuzione di risultato viene erogato ai dirigenti secondo le seguenti regole:
 - possono accedere a questa quota solo i dirigenti che appartengono a strutture nelle quali il grado di raggiungimento degli obiettivi è stato pari o superiore al 60%;
 - possono accedere alla quota solo i dirigenti che hanno ottenuto una valutazione positiva nel sistema di valutazione delle prestazioni individuali – almeno pari a 81 punti su 200 -;

- la quota del 10% è collegata alla valutazione ricevuta attraverso il sistema di valutazione delle prestazioni individuali secondo il seguente schema:

Punteggio ottenuto nella valutazione delle prestazioni	Percentuale di retribuzione di risultato erogata
da 50 a 80	0
da 81 a 90	10
da 91 a 100	20
da 101 a 110	30
da 111 a 120	40
da 121 a 130	50
da 131 a 135	60
da 136 a 140	70
da 141 a 145	80
da 146 a 149	90
da 150 a 200	100

- la cifra residua della quota del 10%, fino al limite massimo pari al 40% della quota stessa, non viene distribuita automaticamente – ovvero operando una riassegnazione con lo stesso sistema di quote indicate al punto precedente - ma confluisce in un fondo che sarà distribuito dal Comitato di Direzione secondo il sistema indicato all'articolo successivo del presente CCIL.
- nel caso di ulteriori residui, ad esempio eccedenti il 40% oppure in assenza di dirigenti in possesso delle caratteristiche necessarie per avere attribuito il premio individuale, gli stessi vengono attribuiti con una riassegnazione, sulla base delle percentuali ottenute nella valutazione delle prestazioni.

ART.40 Retribuzione di Risultato: il premio individuale

1. Con i residui della quota del 10% della retribuzione di risultato viene costituito uno specifico fondo per l'attribuzione di un premio per la prestazione individuale.
2. Il premio viene erogato, nel rispetto delle aree contrattuali di provenienza, secondo le regole previste per il premio per la prestazione individuale dai CCCCNLL delle diverse aree contrattuali – ad eccezione del limite dallo stesso previsto del 7% del personale dirigenziale - e secondo le seguenti ulteriori regole:
 - il premio deve essere erogato con precisa indicazione delle motivazioni che hanno determinato la scelta del dirigente;
 - il premio può essere erogato solo ai dirigenti che hanno ottenuto una valutazione positiva superiore ai 130 punti;
 - il premio può essere erogato solo ai dirigenti che operano in strutture che hanno ottenuto una percentuale di raggiungimento degli obiettivi superiore al 60%;
 - il premio erogato al singolo dirigente non può essere superiore a 1.500 Euro;
 - l'atto di attribuzione del premio individuale deve essere inviato alle Organizzazioni Sindacali di categoria prima della relativa adozione, quale informazione preventiva.

ART.41 I tempi di erogazione

1. La retribuzione di risultato viene erogata in una unica soluzione nel mese di aprile dell'anno successivo secondo le modalità previste dal presente documento agli articoli 38 e 39.
2. Il premio per la prestazione individuale viene erogato, in un'unica soluzione, nel mese di luglio dell'anno successivo.

CAPO XII RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E INDENNITA' VARIE

ART.42 Tipologie di incarico dirigenziale

1. Le tipologie di incarico conferibili ai dirigenti dell'azienda sono le seguenti:
 - a) incarico di direzione di struttura complessa
 - dirigente responsabile di struttura complessa – fascia A –
 - b) incarico di direzione di struttura semplice
 - dirigente responsabile di struttura semplice – fascia B –
 - c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo
 - dirigente con incarico di natura professionale con compiti o attività di rilevanza aziendale ritenuti assimilabili ai dirigenti responsabili di struttura semplice– si intende un dirigente con elevata assunzione di responsabilità, anche di tipo decisionale, elevata autonomia negli interventi e nelle attività professionali, con caratteristiche di processi e prodotti gestiti di elevata complessità, oltre che competenze specialistico-funzionali e professionali elevate – fascia B –
 - dirigente con incarico di natura professionale con rilevante competenza professionale o specialistico-funzionale – si intende un dirigente con coordinamento di équipe o la responsabilità di funzioni aziendali o interne ad articolazioni organizzative oppure che abbia rilevanti competenze specialistico – funzionali oltre che un buon grado di autonomia gestionale e decisionale – fascia C1 –
 - dirigente con incarico di natura professionale con incarichi di rilevanza all'interno della struttura di appartenenza – si intende un dirigente che all'interno della struttura in cui opera assume anche la funzione di referente per funzioni particolari o che abbia in gestione prodotti, processi caratterizzati da una media complessità oltre che buone competenze specialistico-funzionali – fascia C2 –
 - dirigente con incarico di natura professionale che ha maturato 5 anni di anzianità di servizio e che ha superato con valutazione positiva la verifica di cui agli artt. 8 e 8bis del presente regolamento ed al quale sono attribuiti la gestione di prodotti, processi caratterizzati da una media complessità oltre che buone competenze specialistico-funzionali – fascia C3
 - d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di servizio – fascia di ingresso -

- dirigente con incarico di natura professionale con competenze specialistico – funzionali o professionali di base e che non ha diretta assunzione di responsabilità, escluse ovviamente quelle insite nel profilo di appartenenza, oltre che la gestione di processi e prodotti di bassa complessità – fascia D –

ART.43 Retribuzione di posizione

1. Le retribuzioni di posizione complessive, con decorrenza 1 gennaio 2010, su tredici mensilità per i dirigenti appartenenti alle diverse fasce individuate al comma 1 sono quelle indicate nella seguente tabella.

PROFILO	fascia A	fascia B	fascia C1	fascia C2	fascia C3	fascia D
MED/VET	19.000,00	17.000,00	13.500,00	11.500,00	7.000,00	4.750,00
DIR. SAN.	17.000,00	13.500,00	11.000,00	9.750,00	7.000,00	4.750,00
AMM.VI/TECN./PROF	20.500,00	13.500,00	11.000,00	9.750,00	7.000,00	4.750,00

2. I dirigenti che alla maturazione dei 5 anni di anzianità ottengano una verifica positiva vengono inquadrati in fascia C3 con decorrenza dalla data di adozione del relativo e specifico provvedimento.

ART.44 Indennità Ufficiale di polizia giudiziaria

1. L'indennità di polizia giudiziaria è regolamentata ai sensi dell'art. 52 del CCNL quadriennio 2002/2005 del 3.11.2005 dell'area della dirigenza medica e veterinaria ed è corrisposta mensilmente, per 12 mesi, ai dirigenti medici e veterinari cui, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è stata attribuita dall'autorità competente la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria e a condizione dell'effettivo svolgimento delle funzioni ispettive e di controllo previste dall'art. 27 del D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616 e dall'art. 3 della Legge 30 aprile 1962, n. 283.
2. L'indennità cessa di essere corrisposta dal primo giorno del mese successivo al venir meno delle condizioni del comma 1.

ART.45 Le attività di visita necroscopica

1. Le attività di visita necroscopica non si effettuano nell'ambito del servizio di pronta disponibilità. Si organizza, invece, una specifica turnazione, remunerata a prestazione, per coprire i turni di attività necroscopica nel periodo dal venerdì alle ore 17.00 al lunedì alle ore 8.00 e festivi.
2. L'attività è organizzata per l'intero territorio della ASL. La prestazione è remunerata mediante compenso lordo d'importo pari a € 35,00 onnicomprensivi, per ciascuna prestazione, con esclusione di ogni altra indennità a qualsiasi titolo.
3. L'adesione alla specifica turnazione per le visite necroscopiche è su base volontaria. La turnazione non dovrà sovrapporsi a quella del servizio di pronta disponibilità.
4. L'organizzazione dei turni per l'effettuazione delle visite necroscopiche è affidata al Servizio ISP che individua uno specifico referente.

5. Il centralino inoltra tutte le richieste d'intervento ricevute, al medico competente per area territoriale, individuato sulla base dei turni fissati dal referente del Servizio ISP.
6. Il Direttore del Servizio ISP trasmette mensilmente il prospetto, da lui validato, delle prestazioni di visita necroscopica effettuate dal personale medico al Servizio Personale ed al Servizio Contabilità e Finanza per il relativo pagamento.

CAPO XIII NORME FINALI



ART.46 Disposizioni Finali

1. Le Parti concordano di ridiscutere, entro 120 giorni dalla stipula del presente CCIL, i seguenti Regolamenti:
 - Regolamento attività incompatibili con il rapporto di lavoro
 - Regolamento per il rimborso spese derivanti dall'uso del proprio automezzo per motivi di servizio.

ART.47 Norma di rinvio

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente CCIL si fa riferimento al CCNL vigente pro-tempore e ad ogni altra normativa in materia vigente.

ART.48 Norma di salvaguardia

1. Nel caso in cui una delle parti, in sede di verifica annuale di cui all'art. 2 comma 4 ovvero in caso di novazioni normative o contrattuali (compresi gli Accordi) nazionali o regionali, dovesse evidenziare incongruenze o disallineamenti, debitamente documentate, nell'applicazione di alcuni istituti definiti dal presente CCIL, potrà chiedere l'apertura di un tavolo di contrattazione al solo scopo di ridefinire l'istituto in oggetto.

