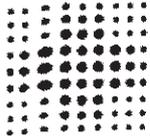


SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

AZIENDALE 2002 – 2005

Personale dell'Area Comparto Sanità



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

*TA VOLO AZIENDALE TRATTATIVE SINDACALI  
DIREZIONE AZIENDALE / OO.SS Comparto /RSU*

## **Ipotesi**

### **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE 2002 – 2005 Personale dell'Area Comparto Sanità**

Il giorno di 19 mar. 2009 presso la Direzione Generale dell'Azienda USL di Imola in Viale Amendola 2, ha avuto luogo l'incontro dell'Area Comparto tra Direzione Aziendale e le Organizzazioni Sindacali Area Comparto e i Rappresentanti R.S.U..

#### **LE PARTI**

Richiamati:

- l'art. 40 del D.Lgs.n. 165/2001 ad oggetto: "Contratti collettivi nazionali e integrativi";
- i CC.CC.NN.LL. Comparto Sanità sottoscritti il 19.4.2004 e 5.6.2006 relativi al quadriennio giuridico ed economico 2002-2005;
- l'atto di indirizzo regionale in materia di contrattazione integrativa di cui alla deliberazione di Giunta regionale n. 1594/2004;
- la deliberazione n. 119 del 8.11.2006 con la quale si è costituita la delegazione aziendale abilitata alle trattative in sede decentrata con le rappresentanze sindacali;

preso atto, con riferimento all'art. 4 del CCNL 7.4.1999, tutt'ora vigente:

- a) che il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale è stipulato al fine di utilizzare le risorse dei fondi contrattuali ed in particolare, per il quadriennio 2002 -2005 quelle assegnate dagli artt. 32 del CCNL 19.4.2004 e 6 del CCNL 5.6.2006;
- b) che costituiscono ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa: i sistemi di incentivazione del personale, i criteri per la ripartizione delle risorse da assegnare ai fondi per la finalizzazione tra i vari istituti nonché la disciplina per le progressioni verticali ed orizzontali;
- c) che il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale deve avere durata quadriennale e deve riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti;

effettuata un'attenta disamina delle materie oggetto di contrattazione integrativa,

#### **CONVENGONO**

che per tutte le suindicate materie – alcune già disciplinate nel CCIA 1998-2001 - si è giunti, con negoziazioni separate ed in tempi diversi – in relazione a esigenze organizzative contingenti -, alla condivisione di specifici e separati accordi tra l'Azienda e le diverse parti sindacali rappresentative alle date di sottoscrizione degli accordi stessi, che per chiarezza si elencano in ordine cronologico:

accordo del 4.8.2004	Utilizzo risorse contrattuali CCNL 19.4.2004 per riqualificazione personale (OSS)
accordo del 3.10.2005	Utilizzo risorse contrattuali CCNL 19.4.2004 per riqualificazione personale (livello DS sanitari – Infermieri generici)
accordo del 28.3.2007	Criteri per la progressione economica orizzontale
accordo del 29.10.2007	Determinazione fondi contrattuali 2002-2005 e criteri di utilizzo. Disciplina dell'istituto della produttività

accordo del 22.5.2008	Utilizzo risorse contrattuali CCNL 19.4.2004 e 5.6.2006 per progressioni orizzontali 2006 e riqualificazione personale (autisti ambulanza e personale tecnico amm.vo)
accordo del 2.12.2008	Definizione quote destinate alle posizioni organizzative
accordo del 11.9.2009	Utilizzo risorse contrattuali CCNL 19.4.2004 e 5.6.2006 per riqualificazione personale tecnico/amministrativo.

Preso atto inoltre dell'accordo sottoscritto in data odierna con il quale si è proceduto alla revisione ed aggiornamento dei contingenti di personale esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, ancora disciplinati dal contratto decentrato del 21.11.1995 di cui alla deliberazione n. 194 del 7.3.1996;

**CONCORDANO QUANTO SEGUE:**

1. con la sottoscrizione dell'accordo sui minimi in caso di sciopero, si ritiene completato il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per il personale del Comparto Sanità - quadriennio 2002-2005, risultandone disciplinati tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello dai CCNL 19.4.2004 e 5.6.2006 nonché disposto l'utilizzo delle risorse contrattuali destinate dagli stessi CCNL, così come risulta dagli accordi indicati in premessa che si allegano e che risultano sottoscritti dalla delegazione aziendale e da quella sindacale titolata all'epoca della sottoscrizione dei singoli accordi;
2. le disposizioni contrattuali oggetto del presente CCIA rimangono in vigore fino alla stipula del successivo CCIA 2006-2009. La stipulazione avviene nei tempi e nei modi previsti dall'art. 4 del CCNL 19.4.2004

Imola, 11 nov. 2009

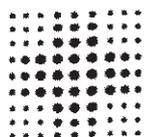
Letto e siglato dalle parti sottoindicate:

*Per la Direzione Aziendale*

Direttore amm.vo - [Signature]  
 Responsabile DAT - [Signature]  
 Resp. U.O. Risorse Umane - [Signature]  
 Resp. U.O. Supp. amm.vo serv. sanitari - \_\_\_\_\_  
 Resp. SIT - [Signature]

*Per la RST*  
[Signature]

*Per le OO.SS di categoria*  
 CGIL FP - [Signature]  
 CISL FPS - [Signature]  
 UIL FPL - [Signature]  
 FSI \_\_\_\_\_  
 FIALS \_\_\_\_\_

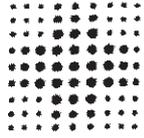


## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE 2002 – 2005

### Personale dell'Area Comparto Sanità

#### INDICE

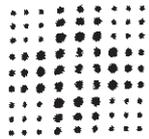
<b>TITOLO I°</b>	SERVIZI MINIMI ESSENZIALI PER SCIOPERO	Accordo sottoscritto il 19.11.2009
<b>TITOLO II°</b>	DETERMINAZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI E CRITERI DI UTILIZZO. DEFINIZIONE QUOTE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	Accordo sottoscritto il 29.10.2007 (allegato 1) Accordo sottoscritto il 2.12.2008 (art. 2)
<b>TITOLO III°</b>	DISCIPLINA DELL'ISTITUTO DELLA PRODUTTIVITA'	Accordo sottoscritto il 29.10.2007 (allegato 2)
<b>TITOLO IV°</b>	CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	Accordo sottoscritto il 28.3.2007
<b>TITOLO V°</b>	DISCIPLINA DELLE SELEZIONI INTERNE PER LA PROGRESSIONE VERTICALE	Accordo sottoscritto l'11.9.2009 (allegato 2)
<b>TITOLO VI°</b>	UTILIZZO DELLE RISORSE CONTRATTUALI EX ART. 31 E 32 DEL CCNL 19.4.2004: - riqualificazione OSS e infermieri generici - progressioni orizzontali anno 2006 e progressioni verticali da B a BS/C - progressioni verticali	Accordi sottoscritti il 4.8. 2004 e IL 3.10.2005 Accordo sottoscritto il 22.5.2008 Accordo sottoscritto l' 11.9.2009 e allegato 1



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

***TITOLO I°***

SERVIZI MINIMI ESSENZIALI PER SCIOPERO



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

## **ACCORDO SUI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI E SULLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E CONCILIAZIONE IN CASO DI SCIOPERO - AREA COMPARTO SANITA'.**

Le parti, in applicazione della L. 146/1990, modificata dalla L. 83/2000 e successive integrazioni, tenuto conto dell'Accordo sulla materia sottoscritto tra l'ARAN e le OO.SS. di Comparto in data 20.9.2001, convengono quanto segue:

### **ART. 1** *(Servizi Pubblici essenziali)*

I Servizi pubblici da considerare essenziali nel Comparto del personale del Servizio Sanitario Nazionale sono i seguenti:

- a) assistenza sanitaria, distinta in: A1) Assistenza sanitaria d'urgenza  
A2) Assistenza sanitaria ordinaria  
A3) Attività di supporto logistico, organizzativo ed amm.vo
- b) igiene e sanità pubblica;
- c) veterinaria;
- d) protezione civile;
- e) distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici;
- f) erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento.

### **ART. 2** *(Contingenti di personale)*

Al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati previsti dall'art. 2 - comma 2 dell'accordo sottoscritto tra l'ARAN e le OO.SS. di Comparto in data 20.9.2001, vengono definiti i contingenti di personale che sono esonerati dallo sciopero, così come riportati nell'allegato n.1 del presente accordo che ne forma parte integrante e sostanziale.

Nella definizione dei contingenti si è tenuto conto in particolare che per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria d'urgenza" - di cui alla lettera A1) - va mantenuto in servizio il personale normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero, mentre per le altre prestazioni indispensabili va fatto riferimento ai contingenti impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni.

Per l'attività di supporto alle prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria" viene garantito il supporto attivo delle prestazioni di radiologia, laboratorio e sala operatoria, correlate alle attività di urgenza, ed il supporto logistico/organizzativo.

### **ART. 3** *(Modalità di effettuazione degli scioperi)*

Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 1 sono tenute a darne comunicazione alle aziende ed enti interessati con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle predette amministrazioni.

5

La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di area deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Funzione Pubblica; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali o con le singole aziende ed enti deve essere comunicata alle amministrazioni interessate. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le aziende ed enti sono tenute a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero, una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dalle stesse amministrazioni anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero.

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

- a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di una intera giornata (24 ore);
- b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive; nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non potrà comunque superare le 24 ore;
- c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno;
- d) le organizzazioni sindacali garantiscono che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;
- e) in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre organizzazioni sindacali, incidenti sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in quarantotto ore, alle quali segue il preavviso di cui al comma 1.

Le azioni di sciopero non saranno effettuate:

- ◆ nel mese di agosto;
- ◆ nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- ◆ nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.

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

Le suddette modalità verranno applicate per scioperi relativi a vertenze a carattere locale.

#### ART. 4

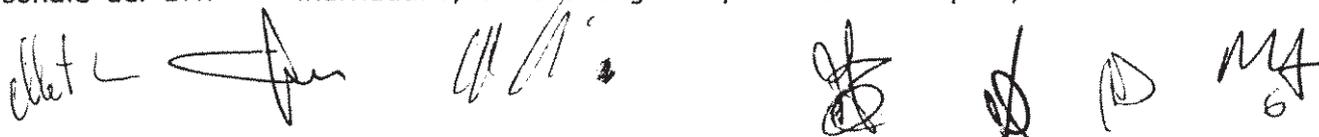
*(Modalità ed adempimenti da parte dei servizi dell'Azienda)*

Al ricevimento della comunicazione di indizione di scioperi la Direzione Generale ne fornisce tempestiva informazione, mediante invio per fax e/o posta elettronica della nota pervenuta, alle seguenti strutture aziendali affinché provvedano agli adempimenti di rispettiva competenza, come di seguito indicati:

- Direzione Infermieristica e Tecnica (procede per tutto il personale della funzione assistenziale in Azienda)
- Direzione Medica di Presidio
- Distretto
- Dipartimento Cure Primarie
- Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze Patologiche
- Dipartimento di Sanità pubblica
- Direzione dell'Assistenza Farmaceutica
- Unità Operativa del Dipartimento Amministrativo e Tecnico
- Uffici di staff della Direzione Generale.

#### Contingentamenti di personale

Le direzioni dei servizi - nelle persone del Coordinatore sanitario di riferimento per il personale della Direzione Infermieristica e Tecnica e del Responsabile di Unità Operativa per il personale del DAT - individuano, almeno 5 giorni prima dello sciopero, i nominativi dei



dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo stesso; di regola sulla scorta dei nominativi del personale previsto in turno o in servizio nella giornata in cui cade lo sciopero, o con il criterio della rotazione. Tali nominativi sono comunicati alle OO.SS. ed ai singoli interessati mediante affissione di apposito modulo presso le bacheche delle singole unità operative, in modo da consentirne la diretta visione ai singoli interessati nonché agli organismi sindacali.

I dipendenti individuati hanno diritto di esprimere, entro le ore 12 della giornata precedente lo sciopero, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione nel caso sia possibile. Al pari, il personale non individuato e che non intendere aderire allo sciopero, può comunicare tale volontà al proprio Coordinatore/Responsabile di riferimento entro le ore 12 della giornata precedente lo sciopero.

In caso di assenza del personale contingentato, lo stesso non potrà essere sostituito con personale già in turno nella medesima giornata (o che abbia già svolto un turno o che debba entrare il turno).

### Sostituzioni

Per fare fronte alle prestazioni indispensabili di cui al precedente art.1, il dipendente che non aderisce allo sciopero può essere posto in sostituzione del personale esonerato che vuole esercitare il diritto allo sciopero ovvero a disposizione delle direzioni dei servizi di appartenenza per qualsiasi necessità.

La sostituzione verrà effettuata con dipendenti del medesimo profilo e, per quanto possibile, appartenenti alla stessa unità operativa o a servizi diversi, rientranti nel medesimo dipartimento/area di attività. Fanno eccezione le seguenti équipe, dove gli scambi potranno essere effettuati solo fra operatori appartenenti alle stesse:

- Equipe emergenza (PS, 118)
- Area critica
- Dialisi
- Blocco Operatorio
- Assistenza domiciliare.

### Comunicazione all'utenza

Poiché lo sciopero incide su servizi resi all'utenza, l'Ufficio Informazione e Comunicazione aziendale provvede a trasmettere agli organi di stampa ed ai mass media di maggiore diffusione locale una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero, rispettando un preavviso di almeno cinque giorni.

Il medesimo Ufficio provvede inoltre a dare comunicazione ai cittadini tramite cartellonistica affissa nei punti di maggiore affluenza dell'utenza.

Analoghe modalità di diffusione della informazione vengono utilizzate anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero.

### Programmazione attività diagnostica e ambulatoriale

Fermo restando che l'attività ambulatoriale non è ricompresa fra le prestazioni indispensabili individuate nell'art.1, si ritiene opportuno definire le seguenti misure organizzative finalizzate a minimizzare il disagio degli utenti dei servizi ambulatoriali.

In particolare, al momento della comunicazione di sciopero, l'azienda provvede al blocco immediato delle agende per la giornata interessata ed alla riprogrammazione di quelle prestazioni sospese che per motivi di carattere clinico o in relazione alla criticità dei relativi tempi di attesa si ritiene opportuno garantire entro 2-4 settimane dalla data dello sciopero.

Le prestazioni ambulatoriali saranno comunque garantite qualora possano essere assicurate in piena sicurezza con le presenze in servizio nella giornata di sciopero.

### Attività libero professionale

Richiamati i seguenti principi di carattere generale, e precisamente:

- libertà di esercizio del diritto di sciopero da parte di tutto il personale dipendente,
  - libertà di esercizio dell'attività libero-professionale in caso di non adesione allo sciopero, con conseguente preclusione dell'attività libero professionale nella stessa giornata in cui il dipendente aderisce allo sciopero,
- si definiscono le seguenti modalità operative:
- il personale che aderisce allo sciopero non può svolgere attività libero professionale

Alberto Depina

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

- il personale non esonerato che potrà essere utilizzato per necessità di servizio e manifesti la volontà di aderire allo sciopero, non può svolgere attività libero professionale.

In caso di sciopero proclamato dalle sole OOSS di comparto, il professionista dell'Area della dirigenza che intenda svolgere prestazioni in libera professione dovrà richiedere, qualora necessario, al Coordinatore infermieristico competente la disponibilità del personale di supporto. Il Coordinatore provvederà a verificare l'intenzione di aderire o meno allo sciopero da parte del personale che effettua il supporto alla libera professione potrà mettere a disposizione solamente il personale che dichiara esplicitamente la mancata adesione allo sciopero.

#### Rilevazione delle adesioni

In ottemperanza a quanto disposto dall'art.5 della legge 146/00 e successive modifiche e integrazioni, l'azienda è tenuta a comunicare alla Commissione di Garanzia, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica nonché alla Regione Emilia Romagna l'informazione relativa a:

- numero degli aderenti allo sciopero
- ammontare della riduzione delle retribuzioni in corrispondenza alla durata dell'astensione dal servizio.

La comunicazione viene effettuata dall'Unità Operativa Risorse Umane entro la prima giornata lavorativa successiva allo sciopero, sulla base delle informazioni relative ai nominativi dei dipendenti che hanno aderito allo sciopero, che dovranno pervenire dalle singole Direzioni entro la giornata stessa di sciopero ovvero, al più tardi entro le ore 12 del giorno successivo.

#### Modalità organizzative

Vengono riconosciute giornate di ferie o di recupero ore, in coincidenza con le giornate di sciopero, solo qualora la fruizione sia stata programmata in data antecedente alla comunicazione dello stesso.

I corsi di aggiornamento fissati per il giorno di sciopero verranno riprogrammati in altra giornata nel caso in cui l'iniziativa interessi un numero elevato di personale appartenente alla medesima categoria cui si rivolge lo sciopero.

### ART. 5

#### *(Procedure di raffreddamento e di conciliazione)*

Sono confermate le procedure di raffreddamento già previste nel CCNL di area.

In caso di insorgenza di una controversia sindacale di rilievo **locale** che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.

Il soggetto incaricato di svolgere le procedure di conciliazione è il Prefetto del capoluogo di Provincia il quale, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. Alle organizzazioni sindacali e ai soggetti pubblici coinvolti possono essere chiesti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000.

Il tentativo si considera altresì espletato qualora il Prefetto non provveda a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.

Il periodo complessivo della procedura conciliativa ha una durata complessivamente non superiore a dieci giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione. Del tentativo di conciliazione viene redatto verbale che, sottoscritto dalle parti, è inviato alla Commissione di Garanzia. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato che non costituisce

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature with the number '8' on the right.

forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della legge 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale, qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6 della legge 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000. Ciò, anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

In caso di proclamazione di una seconda iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui al precedente art. 3.

#### ART. 6 (Sanzioni)

In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla Legge 12 giugno 1990, n. 146 e della L. 11.4.2000, n. 83 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt. 4 e 6 delle predette leggi.

#### ART. 7 (Applicabilità)

Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Imola, 19 novembre 2009

Letto e siglato dalle parti sottoindicate:

Per la Direzione Aziendale

Direttore amm.vo - [firma]

Responsabile DAT - [firma]

Resp. U.O. Risorse Umane - \_\_\_\_\_

Resp. U.O. Supp.amm.vo serv. sanitari - \_\_\_\_\_

Resp. SIT - [firma]

Per la RSU [firma]

Per le OO.SS di categoria

CGIL FP - [firma]

CISL FPS - [firma]

UIL FPL - [firma]

FSI \_\_\_\_\_

FIALS \_\_\_\_\_

NURSING UP \_\_\_\_\_

# Matrice Responsabilità Procedura Sciopero

ATTIVITA' / ATTRIBUZIONI	Attori						Strumenti	
	Tempi	Direzione Generale	Direzione Tecniche (DIT DAT)	Coordinatori DIT	Responsabili UO DAT	Ufficio Comunicazione	STRUMENTI di RIFERIMENTO	STRUMENTI di REGISTRAZIONE
Ricevimento delle comunicazioni di indizione Agitazione Sindacale	Almeno 15 giorni prima dell'Agitazione	R					Comunicato Regione	Protocollo
Invio comunicazione alle Direzioni per attivare la procedura di contingentamento del personale esonerato dallo sciopero	Contestuale all'arrivo della Comunicazione	R					Invio Fax o mail Comunicato Regione almeno 8 giorni prima	FAX o mail
Comunicazione alle UO di afferenza di avvio procedura	Almeno 7 giorni prima dell'Agitazione		R				Lettera alle UOOO	Protocollo
Predisposizione dell'Ordine di Servizio per l'esonero del personale tenuto alle prestazioni indispensabili	Entro 5 giorni prima dell'Agitazione			R	R		Modulo Ordine di Servizio	Modulo Ordine di Servizio datato e firmato dal Coord
Affissione Ordine di Servizio nelle bacheche delle UOOO	Entro 5 giorni prima dell'Agitazione			R	R		Ordine di Servizio affisso in bacheca	Modulo Ordine di Servizio
Individuazione del personale che contingentato chiede di aderire allo sciopero	Entro le 12 del giorno prima dell'Agitazione			R	R		Compilazione da parte del personale del Modulo apposito	Modulo per dipendente
Individuazione personale per sostituire il personale contingentato che intende aderire allo sciopero	Entro le 12 del giorno prima dell'Agitazione			R	R		Variatione Ordine di Servizio	Ordine di Servizio variato
Trasmissione agli organi di stampa e mass media dell'azione di sciopero	Entro 5 giorni prima dell'Agitazione					R		
Trasmissione elenco del personale che ha aderito allo sciopero alle Direzioni di riferimento	Lo stesso giorno dell'agitazione			R	R		Compilazione apposito modulo	Invio fax o mail alla direzione
Compilazione Tabella di competenza su adesione allo sciopero e suo invio alle Risorse Umane	Il giorno dopo l'Agitazione entro le 8.30 del mattino	R					Tabella delle RU	Invio tabella via mail

		Allegato n. 1											
		Personale da garantire nei giorni di Sciopero											
		Turno	Coordinatore	Infermieri / Ass. San.	Olesteriche	Ora Oss	Personale Tec. Sanitario	Tecnico Prevenzione	Personale Riabilitazione	Aiutisti	Amministrativi	Altri	Totale
A1	118 Imola Soccorso	Matt		5						3		1Acrl	8
		Pom		5						3		1Acrl	8
		Nott		4						3			7
A2	Trasporti Programmati	Matt											
		Pom										1	1
A1	PS Accettazione	Matt										1	1
		Pom											5
A1	Pronto Soccorso Osa Breve Intensiva	Matt		5		3							8
		Pom		5		3							7
		Nott		4		3							1
A1	PS Sala Gessi	Matt		1									1
		Pom		1									
		Nott		R									7
A1	Area Degenze Cardio Medurg	Matt		5		2							5
		Pom		3		2							4
		Nott		3		1							
A2	Ambulatori Cardiologici	Matt											
		Pom											10
A1	Area Critica	Matt		6		2							10
		Pom		6		2							8
		Nott		5									
A2	Ambulatorio Analgesia	Matt											
		Pom											
A2	Ambulatori Ortopedici	Matt											
		Pom											
A2	TOTALE Dipartimento Emergenza / Pronto Soccorso	Matt		24		7				3		1	35
		Pom		22		7				3		1	33
		Nott		19		4				3			26
		TOT		65		18				9		2	94
A2	Medicina 1 Imola	Matt		6		4							8
		Pom		6		2							4
		Nott		4									4
A2	Medicina 2 CSPT	Matt		2		2							2
		Pom		1		1							2
		Nott		1		1							7
A2	Geriatría	Matt		3		4							4
		Pom		2		2							2
		Nott		2									4
A2	LDPA Imola	Matt		2		2							4
		Pom		2		2							2
		Nott		1		1							6
A2	LDPA CSPT	Matt		2		4							5
		Pom		2		3							2
		Nott		1		1							3
A2	Hoapice	Matt		1		2							2
		Pom		1		1							2
		Nott		1		1							1
A2	DH Oncologico	Matt		1									
		Pom											
A2	DH Polispecialistico Imola	Matt											
		Pom											8
A1	Dialisi	Matt		5									
		Pom		5		2							10
		Nott		se turno attivo pres in ragione N pz									
A1	Dialisi peritoneale	Matt		1									
		Pom											
A2	Pollamb Medici Imola	Matt											
		Pom											
A2	Amb Pneumo-Allergo	Matt											
		Pom											1
A2	Gastro- Endoscopia Imola CSPT	Matt		1									1
		Pom		1									
		Nott		R									45
A2	TOTALE Dipartimento Medico	Matt		27		18							38
		Pom		23		13							14
		Nott		10		4							
		TOT		60		38							95

		Turno	Personale da garantire											nei giorni di Sciopero
			Coordinatore	Infermieri / Ass San	Ostetriche	Os Os	Personale Tec. Sanitario	Tecnico Prevezione	Personale Riabilitazione	Ambulati	Amministrativi	Altri	Totale	
A2	Chirurgia Urologia	Matt		6		3								9
		Pom		4		1								5
		Nott		3										3
A2	Ortopedia	Matt		3		2								5
		Pom		3		1								4
		Nott		2										2
A2	ORL Oculistica CSPT	Matt		2		1								3
		Pom		1		1								2
		Nott		1		1								2
A2	DH Oculistico CSPT	Matt												
		Pom												
A2	DH Polispes CSPT	Matt												
		Pom												
A2	Pollambulatori CSPT + Sala Prelevi	Matt		1										1
		Pom												
A2	Ambulatorio Operandi Imola	Matt												
		Pom												
A2	Sala Operatoria e CSPT	Matt		8		2								10
		Pom		7		1								8
		Nott		R										
A2	TOTALE Dipartimento Chirurgico	Matt		20		8								28
		Pom		15		4								19
		Nott		8		1								7
		TOT		44		13								54
A2	Pediatrica Degenze	Matt		3		1								4
		Pom		3		1								4
		Nott		2										2
A2	DH Pediatrica	Matt												
		Pom												
A2	Ostetricia Ginecologia	Matt		3		1								4
		Pom		3		1								4
		Nott		2										2
A2	Ostetricia Nido	Matt			1									1
		Pom			1									1
		Nott			1	+R								1
A2	Genetica Medica	Matt												
		Pom												
A2	TOTALE Dipartimento I Servizi Intensivi	Matt		6	1	2								9
		Pom		6	1	2								9
		Nott		4	1									5
		TOT		16	3	4								23
A2	Laboratorio Analisi	Matt					4				1			5
		Pom					1							1
		Nott					1							1
A2	Lab Analisi Sala Prelevi	Matt		2							1			3
		Pom												
A2	Centro Trasfusionale	Matt					1							1
		Pom												
		Nott					R							
A2	Radiologia Generale e d'Urgenza Imola	Matt					3							3
		Pom					3							3
		Nott					1	+R						1
A2	Radiologia RMN Tac Mamma Imola	Matt												
		Pom												
		Nott												
A2	Radiologia Generale CSPT	Matt					1							1
		Pom					1							1
		Nott					R							
A2	Laboratorio Anatomia Pat	Matt												
		Pom												
A2	Ambulatori Screening	Matt												
		Pom												
A2	Centrale Sterilizzazione	Matt												
		Pom												
A2	TOTALE Dipartimento Servizi	Matt		2			8				2			13
		Pom					4							5
		Nott					1							2
		TOT		2			13				2			20

12

		Turno	Personale da garantire										nei giorni di Sciopero				
			Coordinatore	Infermieri / Ass San	Obstetriche	De Ona	Personale Tec Sanitario	Tecnico Prevenzione	Personale Riabilitazione	Auxiliari	Amministrativi	Altri	Totale				
A3	Direz infer.ca Ufficio PO	Matt	1														
		Pom															
A3	Direz infer Tec	Matt															
		Pom															1
A3	Direzione Farmaceutica	Matt															1
		Pom															1
A3	Dir Medica PO Segreteria	Matt															
		Pom															
A3	Dir Medica PO Osp	Matt															
		Pom															1
A3	Camera Mortuaria	Matt															1
		Pom															1
		Nott															1
A3	Serv LogAlb Ospedale Imola	Matt															
		Pom															1
A3	Serv LogAlb Lavasciuga	Matt															
		Pom															
A3	Serv LogAlb Ospedale CSPT	Matt															
		Pom															1,05
		Matt	1				3										0,5
		Pom					1						1				1,55
A3	TOTALE Area Servizi Logistici e di Supporto	TOT	1				4										2,05
		Matt	1	79	1	36	8					3					1,5
		Pom		68	1	27	4					3					54
		Nott		39	1	8	1										3,55
		TOT	1	184	3	74	13					6					293,55
A2	Servizio Psichiatrico Diagnostico e Cura	Matt		3		1											4
		Pom		3		1											3
		Nott		3													3
A2	Residenza Trattamenti intensivi	Matt		1		2											3
		Pom		1		2											2
		Nott		1		1											
A2	Day Hospital	Matt															
		Pom															2
A2	Centro Salute Mentale	Matt		2													2
		Pom		2													
A2	Centro Diurno	Matt															
		Pom															2
A2	Neuropsichiatria	Matt		2													
		Pom															
A2	Dip Patologiche	Matt															
		Pom															11
		Nott		8		3											9
		TOT		8		3											5
		Nott		4		1											25
		TOT		12		4											25

		Turno	Personale da garantire nei giorni di Sciopero												
			Coordinatore	Infermieri / Ass San	Operatorie	Ora Oss	Personale Tec Sanitario	Tecnico Prevenzione	Personale Riabilitazione	Auxiliari	Amministrativi	Altri	Totale		
A2	CP Venturini	Matt		3											3
		Pom		3											3
		Nott		1											1
A2	Nucleo Alzheimer	Matt		1											1
		Pom		1											1
A2	RSA	Matt		3											3
		Pom		2											2
		Nott		1											1
A2	CP Fontana	Matt		1											1
		Pom		1											1
A2	CP Tosagnano	Matt		1											1
		Pom		1											1
A2	CP Villa Armonia	Matt		1											1
		Pom		1											1
A2	CP Capt	Matt		2											2
		Pom		1											1
		Nott		1											1
A2	CP Toschi Dozza	Matt		1											1
		Pom													
A2	CP Medicina	Matt		1											1
		Pom		1											1
A2	RSA Medicina	Matt		1											1
		Pom		1											1
		Nott		1											1
A2	Serv inferm.co Domiciliare	Matt		4											4
		Pom		2											2
A2	Amb MMG Via C Sforza	Matt													
		Pom													
A2	Amb inf.co NCP CSPT	Matt													
		Pom													
A2	Amb inf.co NCP Medicina	Matt													
		Pom													
A2	Pediatria Comunità	Matt													
		Pom													
A2	Consutorio Familiare	Matt													
		Pom													
A2	Poliambulatori Imola	Matt													
		Pom													
A2	Poliambulatori Medicina Sala Prelevi	Matt		1											1
		Pom													
A2	UOMR sede Imola	Matt													
		Pom													
A2	UOMR sede CSPT	Matt													
		Pom													
A2	UOMR sede Medicina	Matt													
		Pom													
A2	UOMR Case Protette	Matt													
		Pom													
A2	UOMR Centro Gestione Auxili	Matt													
A2	Coordinamento Dipartimento	Matt													
		Pom													
		Nott													
		TOT		38											38
B	Dipartimento Direzione	Matt													
		Pom													
B	Area Igiene Pubblica	Matt						1							1
		Pom						R							
		Nott						R							
B	Prevenzione e Sicurezza Ambienti Lavoro	Matt						1							1
		Pom						R							
		Nott						R							
C	Serv Veterinario	Matt													
		Pom													
A2	Medicina Legale	Matt													
		Pom													
		Nott													
		TOT						2							2
		Pom													
		Nott													
		TOT						2							2

albert

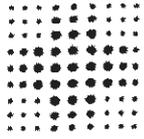
for

Mignini

D

14

		Turno	Personale da garantire										nei giorni di Sciopero			
			Coordinatore	Infermieri / Ass. San.	Ostetriche	Obi. Cas.	Personale Tec. Sanitario	Tecnico Prevenzione	Personale Riabilitazione	Autisti	Amministrativi	Altri	Totale			
TOTALE Distretto		Matt		25		3		2								33
		Pom		20		3										23
		Nott		6		1										9
		TOT		51		7		2								65
A3 Portineria H Imola		Matt													2	2
		Pom													2	2
		Nott													1	1
A3 Portineria H CSPT		Matt													1	1
		Pom													1	1
		Nott													1	1
A3 Portineria OCV		Matt														
		Pom														
A3 Portineria Villa dei Fiori		Matt													1	1
		Pom													1	1
A3 Portineria Medicina		Matt														
		Pom														
A3 Portineria Direz Gen		Matt														
		Pom														
A3 Mensa H Imola		Matt														
		Pom														
A3 Mensa H CSPT		Matt														
		Pom														
A3 Autisti		Matt									3					3
		Pom									2					2
		Nott														
A3 Procaccia		Matt														
		Pom														
A3 Commessi		Matt														
		Pom														
D Protezione Civile		Matt														
		Pom													2	2
E Distribuzione energia UOPT		Matt													2	2
		Pom														
F Erogazione assegni per sostentamento e versamenti contributivi e fiscali		Matt													2	2
		Matt														
TOTALE AS Dipendenti Organizzazione DATT		Matt									3			7		10
		Pom									2			6		8
		Nott												2		2
		TOT									5			15		20
Staff De Qualità		Matt														
		Matt														
		Matt														
		Matt														
		Matt														
		Pom														
Biblioteca		Matt														
		Matt														
TOTALE Direzione Generale		Matt														
		Pom														
		TOT														

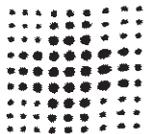


SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

## ***TITOLO II°***

DETERMINAZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI E CRITERI DI UTILIZZO.

DEFINIZIONE QUOTE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

**TAVOLO AZIENDALE TRATTATIVE SINDACALI  
DIREZIONE AZIENDALE / OO.SS Comparto / RSU**

**Accordo**

**Fondi contrattuali 2002-2005 e Salario di produttività**

Il giorno 29 ottobre 2007-, presso la Direzione Generale dell'Azienda USL di Imola in Viale Amendola 2, ha avuto luogo l'incontro dell'Area Comparto tra Direzione Aziendale e le Organizzazioni Sindacali Area Comparto e i Rappresentanti R.S.U..

**PREMESSA**

La proposta elaborata dalla Commissione Bilaterale, costituita nel mese di aprile 2007 con il compito di approfondire, in particolare, la materia dei fondi contrattuali e degli istituti contrattuali ad essi collegati *corrisponde al punto di arrivo di un percorso di contrattazione integrativa aziendale (triennio 2002-2004), che si è caratterizzato per scelte di utilizzo dei fondi "fasce", "condizioni lavoro" e "produttività" che hanno consentito di garantire:*

- circa 1.600 progressioni orizzontali e 275 progressioni verticali nel triennio di riferimento (al riguardo si evidenzia che tali benefici sono utili a pensione in misura ben più consistente rispetto alle quote di produttività);
- la corresponsione in busta paga ai dipendenti che recuperano le ore di straordinario effettuate (banca delle ore), di circa 200.000,00 euro annue in più a titolo di maggiorazione;
- un incremento di circa 200.000,00 euro del fondo fasce finalizzati ad una nuova "tornata" di progressioni orizzontali e verticali.

*Tali scelte di utilizzo dei fondi contrattuali hanno perseguito criteri retributivi maggiormente equi e strutturali, tendenti a consolidare maggiori benefici previdenziali.*

**LE PARTI**

*Sulla base della proposta elaborata dalla Commissione Bilaterale*

**PRENDONO ATTO:**

che, in riferimento all'istituto del salario di produttività, i punti qualificanti della proposta sono:

1. definizione di quote complessive di produttività che consentono ai circa 1.400 dipendenti di percepire importi mensili non inferiori alle attuali quote di produttività ordinarie;
2. salvaguardia del salario di produttività mensilmente percepito;
3. garanzia dell'incremento della quota di produttività ogniqualvolta i dipendenti accederanno a più elevate categorie in applicazione delle progressioni verticali;
4. garanzia di redistribuzione dei fondi residui, a consuntivo, a tutti i dipendenti secondo criteri di proporzionalità diretta rispetto alle quote complessive percepite in corrispondenza ad obiettivi di budget concordati e condivisi.

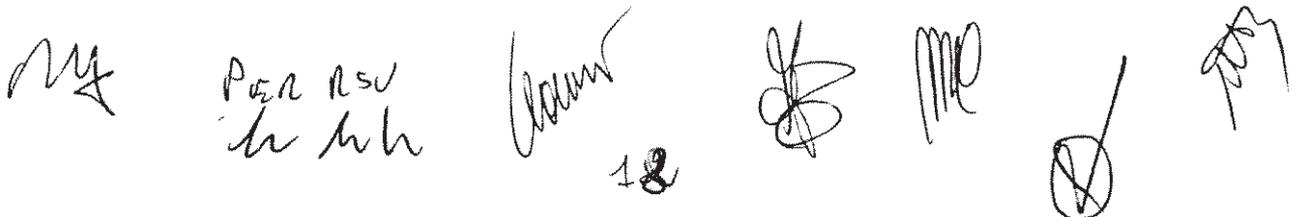
PER RSU  
di ML

17

TUTTO CIO' PREMESSO,  
CONCORDANO QUANTO SEGUE:

1. di approvare i prospetti relativi alla costituzione dei fondi "fasce", "condizioni lavoro" e "produttività" per gli anni 2002-2003-2004-2005 e 2006 nonché al relativo utilizzo per gli anni 2002-2005 (allegato 1);
2. di approvare il documento allegato n. 2 relativo alla disciplina dell'istituto della produttività;
3. di approvare il documento allegato n. 3 con il quale si definiscono i criteri per il calcolo delle economie annuali da part-time, e specificatamente definiti per l'anno 2006 in € 41.534,32. Il fondo della produttività anno 2007 verrà incrementato della suddetta somma, maggiorata di ulteriori 20.000,00 euro, quale somma calcolata limitatamente all'anno 2007 e derivante dal ricalcolo delle economie da part-time per gli anni precedenti il 2006;
4. l'Azienda attuerà nei servizi aziendali revisioni organizzative da concertare con le parti sindacali, tali da permettere al personale dipendente di recuperare parzialmente le ore eccedenti l'orario di lavoro effettuate per iniziative di aggiornamento. Per garantire al personale dipendente il recupero delle ore di formazione rese in eccedenza al debito orario, l'Azienda si impegna a definire apposite metodologie. Il recupero delle ore di formazione, in alternativa al pagamento, determina una minor spesa nel Fondo condizione lavoro; il risparmio nel fondo accertato a consuntivo sarà utilizzato nel fondo della produttività. Per l'anno 2007 il recupero, in media, di 6 ore di formazione per ogni dipendente, in alternativa al pagamento, da effettuarsi nel 2008 determina una minor spesa nel Fondo condizioni lavoro di circa 90.000,00 euro. In corso d'anno verrà effettuata la verifica sul recupero collegato alla formazione da effettuarsi nel corso del 2008 per l'anno 2007; in caso di sussistenza anche parziale di ore non recuperate, l'Azienda si impegna a finanziare assunzioni di personale finalizzate a consentire il recupero delle ore di straordinario derivanti da attività di formazione. Quale presupposto per la definizione del tetto massimo del monte ore di straordinario per l'anno 2008, l'Azienda fornirà alle parti sindacali, entro il mese di febbraio 2008, specifica rendicontazione delle ore di straordinario effettuato, pagato e recuperato per l'anno 2007 alla data del 31.12.2007. Per l'anno 2008 il monte ore di straordinario da effettuarsi per formazione o attività istituzionale non deve superare, come tetto massimo, quello effettuato allo stesso titolo nell'anno 2007, fermo restando l'impegno ad una riduzione ulteriore ed ad un maggior recupero da concordare con le parti sindacali entro il primo trimestre dell'anno 2008 in considerazione dell'aumentato fabbisogno formativo obbligatorio, qualora le esigenze lo consentano.
5. di utilizzare i residui che si determineranno sui fondi contrattuali dell'anno 2007 per la corresponsione delle maggiori quote, rispetto alle "quote base", da corrispondere al personale dipendente nell'ambito della produttività con riferimento al medesimo anno. In particolare l'importo dei residui pari a circa euro 650.000,00 è determinato da:
  - residui complessivi nei Fondi contrattuali 2007 pari a circa euro 450.000,00
  - economie da part-time (anno 2006 e precedenti) pari a euro 61.534,32
  - ulteriore residuo sul Fondo condizioni lavoro 2007 di circa euro 90.000,00 a seguito del riconoscimento del recupero al personale dipendente, nell'anno 2008 per l'anno 2007, delle ore eccedenti l'orario di lavoro effettuate per iniziative di aggiornamento, in alternativa al pagamento;
  - ulteriore residuo sul Fondo fasce 2007 di circa euro 50.605,00 derivante dall'accantonamento specifico per le progressioni verticali. In relazione ai tempi necessari per espletare le relative procedure selettive, dette progressioni avranno presumibilmente decorrenza nel 2008; pertanto la somma accertata a consuntivo sarà utilizzata nel fondo della produttività per l'anno 2007.

Tale quota verrà utilizzata per la corresponsione delle quote "di riequilibrio", "ad personam" ed "aggiuntive" secondo le modalità indicate al punto C.5 del documento allegato 2 al presente accordo. L'Azienda si impegna a corrispondere nel mese di giugno 2008 per l'anno 2007 "quote aggiuntive" in misura pari a € 606.000,00;

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized signature, the initials 'PER RSU' above 'hh', a signature that appears to be 'Craun', a signature with a large loop, the initials 'ME', a signature that looks like 'M', and a final signature on the far right.

6. di destinare l'importo di euro 111.018,55 a riconguagliare le quote di produttività speciale per l'anno 2006. Il suddetto importo è determinato da:
- importo pari a euro 50.605,00 (accantonati per progressioni verticali) nell'ambito dei 201.233,44 euro residui storicizzabili accertati nei fondi contrattuali 2006,
  - economie da part-time, al netto degli 11.121,00 euro che già hanno costituito integrazione annuale del fondo di produttività per l'anno 2006, pari a euro 30.413,32
  - anticipazione pari a euro 30.000,00 su recupero da accantonamento per la remunerazione delle ore in banca al 31 dicembre 2006 o, in caso di eventuale accertamento insufficiente, dai residui nel fondo della produttività per l'anno 2007;
7. di stabilire che la quota di produttività da residui per i successivi anni, in relazione alla permeabilità dei fondi, sarà necessariamente il risultato delle politiche aziendali risultanti dagli accordi sottoscritti in sede di contrattazione integrativa aziendale in materia di gestione dei diversi fondi, con particolare riferimento al fondo fasce;
8. i contenuti del presente accordo faranno parte integrante del CCIA 2002-2005 di prossima sottoscrizione.

Imola,

Letto e siglato dalle parti sottoindicate:

Imola, 29 ottobre 2007

Per la Direzione Aziendale

Direttore amm.vo - [Signature]

Resp. U.O. Risorse Umane - \_\_\_\_\_

Resp. SIT - [Signature]

Resp. U.O. Supp.amm.vo serv.sanitari [Signature]

Per la RSU

[Signature]

Per le OO.SS di categoria

CGIL FP - [Signature]

CISL FPS - [Signature]

UIL FPL - [Signature]

Note a verbale  
UIL FPL non sigla  
i fondi 2002-2005

[Signature]  
[Signature]

**FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLE  
FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI  
ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE  
DELL'EX INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE  
PROFESSIONALE E DELL'INDENNITA'  
PROFESSIONALE SPECIFICA  
articolo 31 CCNL 19/04/2004 I BIENNIO ECONOMICO**

**anno 2002**

		Importi
<b>*a*</b>	Ammontare del fondo consolidato al 31/12/2001 in applicazione del CCNL del 20 settembre 2001 - secondo biennio economico -.	€ 3.824.686,52
§	Maggiorazione infermieristica maturata dopo 1.1.2001 su giorni di diritto	€ - 11.404,06
§	Maggiorazione infermieristica maturata dopo 1.1.2001 su base annua	€ 28.136,57
§	Maggiorazione infermieristica maturata dopo 1.1.2002 su giorni di diritto	€ 5.795,33
§	Risparmi sulla R.I.A. del personale cessato dal servizio nell'anno 2001 su base annua	€ 40.576,47
§	Recupero trasformazione dell'indennità RX in indennità professionale specifica per l'anno 2001 dalla data di entrata in vigore del contratto	€ - 8.366,60
§	Trasformazione dell'indennità RX in indennità professionale specifica su base annua	€ 33.466,41
§	Riduzione per cessazione del personale già comandato alla Montecatone R.I. spa	€ - 49.995,64
§	Riduzione ai sensi dell'art. 12 del CCNL per favorire le progressioni verticali dal 2.12.2002 quota parte anno 2002	€ - 14.805,01
	<b>FONDO AL 31/12/2002 in applicazione CCNL 1998/2001</b>	<b>3.848.090,00</b>
	<b>Dal 1 gennaio 2002 il fondo è incrementato come segue:</b>	
<b>*b*</b>	Incremento derivante dal maggior valore delle fasce retributive a seguito della loro rideterminazione decorrente dal 1/1/2002 (differenza fra il valore di fascia al 1/1/2002 e al 31/12/2001) * comma 3 *	€ 56.524,00
<b>*c*</b>	Conferma del finanziamento disposto dall'articolo 12, comma 2 del CCNL 20/9/2001 - secondo biennio economico - ai fini dell'articolo 19, comma 1, lettera a) ( norma programmatica a favore del personale tecnico e amministrativo) per LE SOLE Aziende che NON ne abbiamo ancora attuato la prima applicazione. * comma 6* *	€ 0
	<b>TOTALE FONDO ANNO 2002</b>	<b>€ 3.904.614,00</b>

*ex*

*my*

*PER RSU  
in h/h'*

*[Signature]*

*mo*

*20*

*[Signature]*

**FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLE  
FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI  
ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE  
DELL'EX INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE  
PROFESSIONALE E DELL'INDENNITA'  
PROFESSIONALE SPECIFICA  
articolo 31 CCNL 19/04/2004 I BIENNIO ECONOMICO**

anno 2003

		Importi
<b>a*</b>	Ammontare del fondo consolidato al 31/12/2001 in applicazione del CCNL del 20 settembre 2001 - secondo biennio economico -	€ 3.924.686,52
§	Maggiorazione infermieristica maturata dopo 1.1.2001 su giorni di diritto	€ - 11.404,06
§	Maggiorazione infermieristica maturata dopo 1.1.2001 su base annua	€ 28.136,57
§	Maggiorazione infermieristica maturata dopo 1.1.2002 su giorni di diritto	€ 5.795,33
§	Risparmi sulla R.I.A. del personale cessato dal servizio nell'anno 2001 su base annua	€ 40.576,47
§	Recupero trasformazione dell'indennità RX in indennità professionale specifica per l'anno 2001 dalla data di entrata in vigore del contratto	€ - 8.366,60
§	Trasformazione dell'indennità RX in indennità professionale specifica su base annua	€ 33.466,41
§	Riduzione per cessazione del personale già comandato alla Montecatone R.l. spa	€ - 49.995,64
§	Riduzione ai sensi dell'art. 12 del CCNL per favorire le progressioni verticali dal 2.12.2002 quota parte anno 2002	€ - 14.805,00
§	Maggiorazione infermieristica maturata dopo 1.1.2002 su giorni di diritto	€ - 5.795,33
§	Maggiorazione infermieristica maturata dopo 1.1.2002 su base annua	€ 18.034,67
§	Maggiorazione infermieristica maturata dopo 1.1.2003 su giorni di diritto	€ 13.631,02
§	Risparmi sulla R.I.A. del personale cessato dal servizio nell'anno 2002 su base annua	€ 75.252,08
§	Riduzione per cessazione del personale trasferito al Consorzio dei Servizi Sociali	€ - 31.587,31
§	Recupero quota parte anno 2002 per favorire le progressioni verticali dal 2.12.2002	€ 14.805,00
§	Riduzione ai sensi dell'art. 12 del CCNL per favorire le progressioni verticali (del 2/12/2002) per l'anno 2003 su base annua	€ - 178.000,00
§	Riduzione per finanziare le progressioni verticali dal 1.3.2003	€ - 16.000,00
	<b>FONDO AL 31/12/2003 in applicazione CCNL 1998/2001</b>	€ <b>3.739.430,12</b>
	<b>Incrementi dal 1/1/2002 a valere anche per il 2003</b>	
<b>b*</b>	Incremento derivante dal maggior valore delle fasce retributive a seguito della loro rideterminazione decorrente dal 1/1/2002 (differenza fra il valore di fascia al 1/1/2002 e al 31/12/2001) * comma 3 *	€ 56.524,00
	decremento delle risorse regionali aggiuntive, pari allo 0,4% calcolate sul monte salari dell'anno 1999 destinate al fondo dell'art. 39 dalla contrattazione integrativa	€
<b>c*</b>	Ricalcolo delle risorse aggiuntive, pari allo 0,4% del monte salari 2001, già messe a disposizione dalle Regioni, ai sensi dell'articolo 38, comma 5 del CCNL 7 aprile 1999 come integrato dall'articolo 4 del CCNL 20 settembre 2001, II° biennio economico. La destinazione al fondo è stata stabilita con l'Accordo OO.SS. Direzione Generale del 28/2/2003.  * comma 5°, lettera a * * articolo 33, 1° comma * (NB: L'importo è determinato dall'incremento di valore derivante dal ricalcolo del monte salari)	€

PER RSU  
h h w

21

anno 2003

		Importi
<b>Dal 1 gennaio 2003 il fondo è incrementato come segue:</b>		
<b>*d*</b>	Conferma del finanziamento disposto dall'articolo 12, comma 2 del CCNL 20/9/2001 - secondo biennio economico - ai fini dell'articolo 19, comma 1, lettera a) ( norma programmatica a favore del personale tecnico e amministrativo) per LE SOLE Aziende che NON ne abbiamo ancora attuato la prima applicazione. * comma 6* *	€ -
<b>*e*</b>	Incremento derivante dal maggior valore delle fasce retributive a seguito della loro rideterminazione decorrente dal 1/1/2003 (differenza fra il valore di fascia al 1/1/2003 e al 31/12/2002) * comma 3 *	€ 58.851,00
<b>*f*</b>	Risorse pari a € 2,00, per tredici mensilità, al netto degli oneri riflessi, per il numero dei dipendenti in servizio al 31/12/2001(*) N. 1.403 - per dare attuazione all'articolo 18 " NUOVI PROFILI" * comma 4, lettera a), 1° capoverso * (*) Sono considerati tutti i dipendenti in servizio, a qualsiasi titolo, di tutti i ruoli, profili e posizioni	€ 36.478,00
<b>*g*</b>	Risorse pari a € 4,05, per tredici mensilità, al netto degli oneri riflessi, per il numero dei dipendenti in servizio al 31/12/2001(*) N.1.403 - per dare attuazione all'articolo 19 - lettera d): " SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE APPARTENENTE AI RUOLI TECNICO E AMMINISTRATIVO " * comma 4, lettera a), 2° capoverso * (*) Sono considerati tutti i dipendenti in servizio, a qualsiasi titolo, di tutti i ruoli, profili e posizioni	€ 73.867,95
<b>*h*</b>	<b>RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI:</b> Valore economico corrispondente all'importo degli aumenti dell'indennità professionale specifica prevista per il personale di cui all'articolo 28 (infermieri generici e psichiatrici Incremento da € 247,90 a € 764,36 euro (€ 516,46 per dipendente) infermieri generici: - n. 22 infermieri psichiatrici con anno di corso: 0 puericultrici: - n.0 Massofisioterapisti: n. 0 Massaggiatori: - n. 0 in misura pari al numero dei dipendenti interessati.	€ 11.362,12
<b>*i*</b>	<b>RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI:</b> Valore corrispondente all'importo economico necessario per i passaggi nel livello economico Ds - categoria D - del personale indicato nell'articolo 19, comma 1°, lettere b) e c) comprensivo di 13° (sviluppo professionale del personale già di categoria D  Incaricato delle funzioni di coordinamento dal 1° settembre 2001 e successivamente) n. 11 dipendenti  * comma 5 - lettera c) *	€ 66,18
	<b>sub totale ANNO 2003</b>	€ 3.976.579,37
	Cofinanziamento mediante il valore di fascia già attribuita ai dipendenti interessati (valore comprensivo di 13°) ai sensi dell'art. 19 comma 1 lett. b) da congelare per l'anno 2003 dal 1.9.2003	- 3.795,56
	Incremento indennità di coordinamento fissa irrevocabile attribuita al personale cessato nell'anno 2003	3.356,86
<b>*L*</b>	<b>RISORSE AGGIUNTIVE :</b> Art. 32 del CCNL del 19/04/2004 (133,90 X 1403 dipendenti al 31/12/2001)percentuale 55%	103.323,94
<b>TOTALE FONDO AL 31.12.2003</b>		<b>4.079.464,60</b>

mf

per nsu  
h h w

92

**FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLE  
FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI  
ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE  
DELL'EX INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE  
PROFESSIONALE E DELL'INDENNITA'  
PROFESSIONALE SPECIFICA**

**articolo 5 CCNL 05/06/2006 II BIENNIO ECONOMICO**

**anno 2004**

		<b>Importi</b>	
<b>*a*</b>	Ammontare del fondo consolidato al 31/12/2003 in applicazione del CCNL del 19.4.2004	€	4.079.464,60
§	Risparmi sulla R.I.A. del personale cessato dal servizio nell'anno 2003 su base annua	€	54.954,77
§	Riduzione per finanziare le progressioni verticali in applicazione dell'Accordo del 18.12.2003	€ -	66.000,00
§	Trasferimento personale proveniente da Azienda USL Bologna Sud - Distretto di Medicina	€	59.176,13
§	Indennità coordinamento dipendenti cessati nel 2003	€	5.035,29
§	Storno cofinanziamento mediante il valore di fascia già attribuita ai dipendenti interessati (valore comprensivo di 13°) ai sensi dell'art. 19 comma 1 lett. b) da congelare per l'anno 2003 dal 1.9.2003	€	3.795,56
§	Cofinanziamento mediante il valore di fascia già attribuita ai dipendenti interessati (valore comprensivo di 13°) ai sensi dell'art. 19 comma 1 lett. b) da congelare per l'anno 2004 dal 1.9.2003	€ -	6.245,67
§	Cofinanziamento mediante il valore di fascia già attribuita ai dipendenti interessati (valore comprensivo di 13°) dipendenti OTA riqualificati O.S.S. Quota anno 2004	€ -	9.011,43
		€	
	<b>FONDO AL 31/12/2003 in applicazione CCNL 1998/2001</b>	€	<b>4.121.169,25</b>
	<b>Dal 1 gennaio 2004 il fondo è incrementato come segue:</b>		
<b>*b*</b>	Incremento derivante dal maggior valore delle fasce retributive a seguito della loro rideterminazione decorrente dal 1/1/2004 (differenza fra il valore di fascia al 1/1/2004 e al 31/12/2003) * comma 2 *	€	59.368,14
	<b>TOTALE FONDO AL 31.12.2004</b>	€	<b>4.180.537,39</b>

PER NSU  
L. M. W.

23

18/10/2007

**FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLE  
FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI  
ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE  
DELL'EX INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE  
PROFESSIONALE E DELL'INDENNITA'  
PROFESSIONALE SPECIFICA**

**articolo 5 CCNL 05/06/2006 II BIENNIO ECONOMICO**

**anno 2005**

		importi	
<b>*a*</b>	Ammontare del fondo consolidato al 31/12/2004 in applicazione del CCNL del 5.6.2006	€	4.180.537,39
§	Risparmi sulla R.I.A. del personale cessato dal servizio nell'anno 2004 su base annua	€	26.677,82
§	Indennità coordinamento dipendenti cessati nel 2004	€	5.035,29
§	Conglobamento indennità di coordinamento fissa e irrevocabile	€	89.236,42
§	Storno cofinanziamento mediante il valore di fascia già attribuita ai dipendenti interessati (valore comprensivo di 13°) dipendenti OTA riqualificati O.S.S. - Quota anno 2004	€	9.011,43
§	Cofinanziamento mediante il valore di fascia già attribuita ai dipendenti interessati (valore comprensivo di 13°) dipendenti OTA riqualificati O.S.S. - Quota su base annua	€ -	50.509,55
§	Cofinanziamento mediante il valore di fascia già attribuita ai dipendenti in categoria D con funzioni di coordinamento al 31.8.2001 che transitano alla categoria DS dal 1.9.2003	€ -	172,09
§	Riduzione per rideterminazione della dotazione organica (cucina / lavanderia) (01/05/2005)	€ -	23.487,91
		€	<b>4.236.328,80</b>
<b>Dal 1 febbraio 2005 il fondo è incrementato come segue:</b>			
<b>*b*</b>	Incremento derivante dal maggior valore delle fasce retributive a seguito della loro rideterminazione decorrente dal 1/2/2005 (differenza fra il valore di fascia al 1/2/2005 e al 31/1/2005) * comma 2 *	€	68.423,08
<b>*c*</b>	Incremento derivante dal maggior valore delle fasce retributive a seguito della loro rideterminazione decorrente dal 31/12/2005 (differenza fra il valore di fascia al 31/12/2005 e al 1/2/2005) Quota anno 2005 pari a 1/365 * comma 2 *	€	66,74
<b>TOTALE FONDO AL 31.12.2005</b>		€	<b>4.304.818,62</b>

*[Handwritten signature]*  
Fondo fasce 2002\_2005.xls

*[Handwritten signature]*  
P&A RSU  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
24  
18/10/2007

**FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLE  
FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI  
ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE  
DELL'EX INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE  
PROFESSIONALE E DELL'INDENNITA'  
PROFESSIONALE SPECIFICA  
articolo 5 ccnl 05/06/2006**

**fondo anno 2006**

		<b>Importi</b>	
<b>*a*</b>	Ammontare del fondo consolidato al 31/12/2005 in applicazione del CCNL del 5.6.2006	€	4.304.818,62
<b>*b*</b>	Storno incremento derivante dal maggior valore delle fasce retributive a seguito della loro rideterminazione decorrente dal 1/2/2005 (differenza fra il valore di fascia al 1/2/2005 e al 31/1/2005) <b>* comma 2 *</b>	€ -	68.423,08
<b>*c*</b>	Storno incremento derivante dal maggior valore delle fasce retributive a seguito della loro rideterminazione decorrente dal 31/12/2005 (differenza fra il valore di fascia al 31/12/2005 e al 1/2/2005) Quota anno 2005 <b>* comma 2 *</b>	€ -	66,74
<b>*d*</b>	Incremento derivante dal maggior valore delle fasce retributive a seguito della loro rideterminazione decorrente dal 1/2/2005 (differenza fra il valore di fascia al 1/2/2005 e al 31/1/2005) - su base annua <b>* comma 2 *</b>	€	74.331,92
<b>*e*</b>	Incremento derivante dal maggior valore delle fasce retributive a seguito della loro rideterminazione decorrente dal 31/12/2005 (differenza fra il valore di fascia al 31/12/2005 e al 1/2/2005) su base annua <b>* comma 2 *</b>	€	24.361,48
<b>*f*</b>	Cofinanziamento mediante il valore di fascia già attribuiti ai dipendenti interessati (valore comprensivo di 13 <sup>^</sup> ) generici riqualificati in C dall'01/03/2006 quota parte anno 2006	€ -	29.857,69
<b>*g*</b> §	Storno per riduzione rideterminazione della dotazione organica (cucina / lavanderia) quota parte anno 2005	€	23.487,91
<b>*h*</b> §	Riduzione rideterminazione della dotazione organica(cucina/lavanderia) intero anno	€ -	35.231,86
<b>*i*</b>	<b>RISORSE AGGIUNTIVE :</b> Art. 6 del CCNL del 05/06/2006 (134,29 X 1363 dipendenti al 31/12/2005)percentuale 45%	€	82.366,77
<b>TOTALE FONDO AL 1.1.2006</b>		€	<b>4.375.787,33</b>

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

**Art. 29 CCNL 19/04/2004 I BIENNIO ECONOMICO 2002/2003**

**\* anno 2002 \***

	Importi
<p><b>*a*</b> Fondo consolidato al 31/12/2001 così come previsto dall'articolo 38, comma 1° del CCNL 7 aprile 1999 e confermato dal 1° comma dell'articolo 3 del CCNL 1998-2001, secondo biennio economico, in vigore dal 21/9/2001: <b>* comma 1 *</b></p>	<p>€ 2.594.333,00</p>
<p><b>*b*</b> Dal 1/1/2002 incremento di € 7,69 mensili, per 12 mesi (€ 92,28 annui), per dipendente in servizio al 31/12/2001 (*) - N. 1.403 -, al netto degli oneri riflessi, in attuazione dell'articolo 25: (rideterminazione dell'indennità per turni notturni e festivi) <b>* comma 2 *</b> (*) Sono considerati tutti i dipendenti in servizio a qualsiasi titolo, di tutti i ruoli, profili e posizioni.</p>	<p>€ 129.468,84</p>
<p><b>*c*</b> Dal 1/1/2002 incremento di € 1,15 mensili, per 12 mesi (€ 13,80 annui), per dipendente in servizio al 31/12/2001(*) - N. 1.403 -, al netto degli oneri riflessi: <b>* comma 3 *</b> (*) Sono considerati tutti i dipendenti in servizio a qualsiasi titolo, di tutti i ruoli, profili e posizioni.</p>	<p>€ 19.361,40</p>
<b>TOTALE FONDO ANNO 2002</b>	<p>€ 2.743.163,24</p>

*per ASD  
di...*

*[Signature]*

16

*[Signature]*

*[Signature]*

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

### Art. 29 CCNL 19/04/2004 I BIENNIO ECONOMICO 2002/2003

\* anno 2003 \*

	importi
<p><b>*a*</b> Fondo consolidato al 31/12/2001 così come previsto dall'articolo 38, comma 1° del CCNL 7 aprile 1999 e confermato dal 1° comma dell'articolo 3 del CCNL 1998-2001, secondo biennio economico, in vigore dal 21/9/2001: <b>* comma 1 *</b></p>	€ 2.594.333,00
<p><b>*b*</b> Riduzione per trasferimento di personale al Consorzio dall'01/01/2003</p>	€ - 8.792,14
<p><b>*c*</b> Dal 1/1/2002 incremento di € 7,69 mensili, per 12 mesi (€ 92,28 annui), per dipendente in servizio al 31/12/2001(*) - N. 1.403 -, al netto degli oneri riflessi, in attuazione dell'articolo 25: (rideterminazione dell'indennità per turni notturni e festivi) <b>* comma 2 *</b> (*) Sono considerati tutti i dipendenti in servizio a qualsiasi titolo, di tutti i ruoli, profili e posizioni.</p>	€ 129.468,84
<p><b>*d*</b> Dal 1/1/2003 incremento di € 2,59 mensili, per 12 mesi (€ 31,08 annui), per dipendente in servizio al 31/12/2001 (*) - N. 1.403 -, al netto degli oneri riflessi, in attuazione dell'articolo 26: (indennità per l'assistenza domiciliare) <b>* comma 4°, primo capoverso *</b> (*) Sono considerati tutti i dipendenti in servizio a qualsiasi titolo, di tutti i ruoli, profili e posizioni.</p>	€ 43.605,24
<p><b>*e*</b> Dal 1/1/2003 incremento di € 0,16 mensili, per 12 mesi (€ 1,92 annui), per dipendente in servizio al 31/12/2001 (*) - N.1.403 -, al netto degli oneri riflessi, in attuazione dell'articolo 27: (indennità a favore del personale addetto al SERT) <b>* comma 4°, secondo capoverso *</b> (*) Sono considerati tutti i dipendenti in servizio a qualsiasi titolo, di tutti i ruoli, profili e posizioni.</p>	€ 2.693,76
	importi
<p><b>*e*</b> Dal 1/1/2003 utilizzo delle risorse aggiuntive regionali mediante un incremento dello 0,03% calcolato sul monte salari 2001, al netto degli oneri riflessi, per cofinanziare l'erogazione dell'indennità prevista all'articolo 27: (indennità a favore del personale addetto al SERT) <b>* comma 4°, secondo capoverso *</b> <b>* art. 33 - 2° comma, lettera c *</b></p>	€ 9.723,85
	€ 2.771.032,55

TOTALE FONDO ANNO 2003

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

**Art. 3 CCNL 05/06/2006 II BIENNIO ECONOMICO 2004/2005**

\* anno 2004 \*

		importi
*a*	Fondo consolidato al 31/12/2003 così come previsto dall'articolo 29 del ccni 19.4.2004 * comma 1 *	€ 2.771.032,55
*b*	Trasferimento personale proveniente da Azienda USL Bologna Sud - Distretto di Medicina	€ 17.546,00
<b>TOTALE FONDO AL 31.12.2004</b>		<b>€ 2.788.578,55</b>

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

**Art. 3 CCNL 05/06/2006 II BIENNIO ECONOMICO 2004/2005**

\* anno 2005 \*

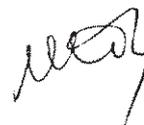
		importi
<b>*a*</b>	Fondo consolidato al 31/12/2004 così come previsto dall'articolo 29 del ccni 19.4.2004 * comma 1 *	€ 2.788.578,55
<b>*b*</b>	Riduzione per rideterminazione della dotazione organica (cucina / lavanderia)dall'01/01/2005	€ - 13.276,47
<b>TOTALE FONDO AL 31.12.2005</b>		€ <b>2.775.302,08</b>

   
fondo condizioni lavoro2002\_2005.xls

PER NSV  
h h h

23





  
18/10/2007

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

**Art. 3 CCNL 05/06/2006 II BIENNIO ECONOMICO 2004/2005**

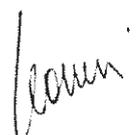
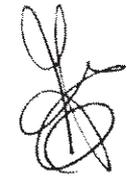
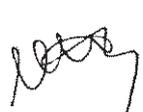
**\* anno 2006 \***

		importi
<b>*a*</b>	Fondo consolidato al 31/12/2005 così come previsto dall'articolo 29 del ccnl 19.4.2004 * comma 1 *	€ 2.775.302,08
<b>*b*</b>	Storno per rideterminazione della dotazione organica (cucina / lavanderia) su quota parte 2005	€ 13.276,47
<b>*c*</b>	Storno per rideterminazione della dotazione organica (cucina / lavanderia) su quota annua	€ - 19.914,70
<b>TOTALE FONDO AL 31.12.2006</b>		<b>€ 2.768.663,85</b>

   
fondo condizioni lavoro2006.xls

PER RSU  
M M W'

30

18/10/2007

FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA - AREA COMPARTO - 2002

**Descrizione fondo CCIA 2002 - 2005 - 1° biennio economico 2002 - 2003**

Produttività collettiva da CCIA 1998-2001 (fondo storico consolidato)	€	1.364.932,81
Produttività individuale da CCIA 1998 -2001 (fondo storico consolidato)	€	54.974,87
Decurtazione per cessazione personale da Montecatone RI	-€	46.976,92

**Fondo storico consolidato anno 2002 € 1.372.930,76**

Risorse aggiuntive regionali assegnate con accordo del 15.7.2002: (\*)

Risorse aggiuntive 1,75% Monte salari 2001 (CCIA 1998 -2001)

Ulteriore incremento dello 0,2% Monte salari 2001 (CCIA 1998 -2001) € 632.050,19

**Fondo per la produttività anno 2002 € 2.004.980,95**

(\*) Il successivo accordo Regionale del 15.7.2004 conferma le destinazioni e le finalizzazioni di dette risorse già definite dal precedente accordo regionale e dalla successiva contrattazione integrativa.

per nsu  
h h h

31

FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA - AREA COMPARTO - 2003

**Descrizione fondo CCIA 2002 - 2005 - 1° biennio economico 2002 -2003**

Fondo storico consolidato anno 2002	€	1.372.930,76
Decurtazione per cessazione personale Consorzio Servizi Sociali	-€	27.358,42
<u>Risorse aggiuntive assegnate da CCNL 19/04/2006 art 32 (133,90*1403 dipendenti al 31/12/2001) 45% del totale</u>	€	84.537,77
<b>Fondo storico consolidato anno 2003</b>	<b>€</b>	<b>1.430.110,11</b>

Risorse aggiuntive regionali assegnate con accordo del 15.7.2002: (\*)

Risorse aggiuntive 1,75% Monte salari 2001 (CCIA 1998 -2001)

Ulteriore incremento dello 0,2% Monte salari 2001 (CCIA 1998 -2001)

	€	632.050,19
<b>Fondo per la produttività anno 2003</b>	<b>€</b>	<b>2.062.160,29</b>

(\*) Il successivo accordo Regionale del 15.7.2004 conferma le destinazioni e le finalizzazioni di dette risorse già definite dal precedente accordo regionale e dalla successiva contrattazione integrativa.

MA

per nsu  
h hlv

38

me

FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA - AREA COMPARTO - 2004

**Descrizione fondo CCIA 2002 - 2005 - 2° biennio economico 2004 -2005**

Fondo storico consolidato anno 2003	€	1.430.110,11
Incremento derivante dal trasferimento del Polo di Medicina	€	38.248,50
<b>Fondo storico consolidato anno 2004</b>	<b>€</b>	<b>1.468.358,61</b>

Risorse aggiuntive regionali assegnate con accordo del 15.7.2002: (\*)

Risorse aggiuntive 1,75% Monte salari 2003 (CCIA 1998 -2001)

Ulteriore incremento dello 0,2% Monte salari 2001 (CCIA 1998 -2001) € 632.050,19

**Fondo per la produttività anno 2004 € 2.100.408,79**

(\*) Il successivo accordo Regionale del 15.7.2004 conferma le destinazioni e le finalizzazioni di dette risorse già definite dal precedente accordo regionale e dalla successiva contrattazione integrativa.

39

pa n nsu  
h h h

FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA - AREA COMPARTO - 2005

**Descrizione fondo CCIA 2002 - 2005 - 2° biennio economico 2004 -2005**

Fondo storico consolidato anno 2004	€	1.468.358,61
Decurtazione per rideterminazione organici cucina e lavanderia su quota parte anno 2005(01/05/2005)	-€	31.979,04

**Fondo storico consolidato anno 2005 € 1.436.379,57**

Risorse aggiuntive regionali assegnate con accordo del 15.7.2002: (\*)

Risorse aggiuntive 1,75% Monte salari 2003 (CCIA 1998 -2001)

Ulteriore incremento dello 0,2% Monte salari 2001 (CCIA 1998 -2001) € 632.050,19

**Fondo per la produttività anno 2005 € 2.068.429,75**

*(\*) Il successivo accordo Regionale del 15.7.2004 conferma le destinazioni e le finalizzazioni di dette risorse già definite dal precedente accordo regionale e dalla successiva contrattazione integrativa.*

MA PER NSU  
le hi

38

FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA art. 4 ccnl 5/06/2006 - AREA COMPARTO -

**Ipotesi fondo anno 2006**

Fondo storico consolidato anno 2005	€	1.436.379,57
Storno per rideterminazione organici cucina e lavanderia su quota parte anno 2005(01/05/2005)	€	31.979,04
Decurtazione per rideterminazione organici cucina e lavanderia su base annua	-€	47.968,56
<u>Risorse aggiuntive assegnate da CCNL 05/06/2006 art. 6 (134,29*1363 dipendenti al 31/12/2005) 55% del totale</u>	€	100.670,50

**Fondo storico consolidato anno 2006 € 1.521.060,54**

Risorse aggiuntive regionali assegnate con accordo del 15.7.2002: (\*)

Risorse aggiuntive 1,75% Monte salari 2003 (CCIA 1998 -2001)

Ulteriore incremento dello 0,2% Monte salari 2001 (CCIA 1998 -2001) € 632.050,19

**Fondo per la produttività anno 2006 € 2.153.110,73**

(\*) Il successivo accordo Regionale del 15.7.2004 conferma le destinazioni e le finalizzazioni di dette risorse già definite dal precedente accordo regionale e dalla successiva contrattazione integrativa.

UTILIZZAZIONE A CONSUNTIVO, SUCCESSIVA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL C.I.A., DELLE ECONOMIE ACCERTATE SUI FONDI CONTRATTUALI

	anno 2000	anno 2001	totale risorse a disposizione nel biennio 2000/2001
Economie	239.314,03	*	239.314,03

DECURTAZIONI / UTILIZZAZIONI A CONSUNTIVO DELLE ECONOMIE DISPOSTE CON SPECIFICI ACCORDI CON LE OO.SS.

Accordo del 4.8.2004 - "Organici, Straordinari, Produttività, Fondi" punto f) Nuove quote di produttività (139.000,00 euro)			-	136.099,60	1
Adeguamento Risorse Regionali Aggiuntive al M.S. 1999	-	33.382,64	-	66.765,28	2
Accordo del 18.12.2003 - "Progressioni, posizioni organizzative, utilizzo economie" punti A) e B) (15.000,00 + 30.000,00 euro) - quota parte (per la parte rimanente vedi biennio 2002/2003)			-	36.449,15	3

Vedi punto 1 della tabella 2, per quanto non ancora conteggiato

\* Le economie accertate sui fondi dell'anno 2001 sono state interamente utilizzate dall' Accordo del 28.2.2003

*MA*  
*SO*  
*Per RSU*  
*Lu. Anlu*  
*WDR*

	FONDI ANNO 2002	INTEGRAZIONI/ DECURTAZIONI A VALENZA ANNUA	UTILIZZO FONDI ANNO 2002	ECONOMIE/ DISAVANZI STIMATI
--	-----------------	--	-----------------------------	-----------------------------------

FONDO FASCE	3.904.614,00	-	3.399.041,00	505.573,00
-------------	--------------	---	--------------	------------

FONDO STRAORD. E COND. LAVORO COMPARTO - ART. 38 1° comma	2.743.163,24	-	1.886.867,42	856.295,82
---	--------------	---	--------------	------------

FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA - ART. 38 3° comma				
Produttività collettiva e individuale comparto	1.372.930,76			
Risorse Regionali Aggiuntive	632.050,19			
<b>TOTALE FONDO PRODUTTIVITA' COMPARTO</b>	<b>2.004.980,95</b>			
Progetto "Armadia Farmaceutico"	14.946,00			
Progetto C.R.5 Comparto	4.945,36			
Legge Merlini - progettazioni personale del comparto	12.011,14			
1% libera professione supporto indiretto	21.877,91			
Economie part-time	35.420,62			
Convenzione Autodromo	1.100,93			
Finanziamento regionale progetto Trapianti	1.107,50			
Progetto "Gestione punti informativi e di supporto per malati oncologici"	771,14			
Incentivo progetto Montecatone	41.711,73			
<b>TOTALE DISPONIBILITA' FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA</b>	<b>2.004.980,95</b>	<b>133.892,33</b>	<b>3.269.776,78</b>	<b>- 1.130.903,50</b>

TOTALE				230.965,32
--------	--	--	--	------------

	FONDI ANNO 2003	INTEGRAZIONI/ DECURTAZIONI A VALENZA ANNUA	UTILIZZO FONDI ANNO 2003	ECONOMIE/ DISAVANZI STIMATI
<b>FONDO FASCE COMPARTO - ART. 39 COMPETENZA 2003</b>				
Incremento quota posizione organizzativa rimborsata da Agenzia San. Regionale	4.079.464,60	1.549,44		
<b>FONDO FASCE COMPARTO - ART. 39 COMPETENZA 2003</b>	<b>4.079.464,60</b>	<b>1.549,44</b>	<b>3.538.989,38</b>	<b>542.024,66</b>
<b>FONDO STRAORD. E COND. LAVORO COMPARTO - ART. 38 1° comma</b>				
Incremento fondo per l'anno anno 2002			2.265.093,38	
Accantonamento a seguito ricorsi per indennità rx			69.000,00	
<b>FONDO STRAORD. E COND. LAVORO COMPARTO - ART. 38 1° comma</b>	<b>2.771.032,55</b>	-	<b>2.334.093,38</b>	<b>436.939,17</b>
<b>FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA - ART. 38 3° comma</b>				
Produttività collettiva e individuale comparto	1.345.572,33			
Risorse Regionali Aggiuntive	632.050,19			
Risorse aggiuntive assegnate da CCNL 19/04/2006 art. 32	84.537,77			
<b>TOTALE FONDO PRODUTTIVITA' COMPARTO</b>	<b>2.062.160,29</b>			
Incremento quota produttività collettiva rimborsata da Agenzia San. Regionale				
Progetto C. R. S. Comparto		3.217,08		
Legge Merlini - progettazioni personale del comparto		4.398,61		
1% libera professione veterinari		29.402,32		
1% libera professione supporto indiretto		88,06		
Economie part-time		21.029,31		
Convenzione Autochono		13.874,14		
Finanziamento regionale progetto Trapianti		28,13		
Incentivo progetto Monitorazione		15.019,97		
<b>TOTALE DISPONIBILITA' FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA</b>	<b>2.062.160,29</b>	<b>225.370,33</b>	<b>2.752.699,25</b>	<b>465.168,63</b>
<b>Accordo 28.2.2003 - Produttività straordinaria anno 2003 (155.000,00 euro)</b>				
Accordo 18.12.2003 - Coordinamento Personale Ruolo Tecnico		78.535,34	78.535,34	-
Accordo 4.8.2004 - Produttività anno 2003 (139.000,00 euro)		11.500,00	11.500,00	-
		136.099,60	136.099,60	-
<b>TOTALE</b>	<b>451.505,27</b>	<b>2.978.834,19</b>		<b>513.795,20</b>
<b>TOTALE</b>				<b>513.795,20</b>

TOTALE COMPLESSIVO

513.795,20



FONDI ANNO 2004	INTEGRAZIONI/ DECURTAZIONI A VALENZA ANNUA	UTILIZZO FONDI ANNO 2004	ECONOMIE/ DISAVANZI STIMATI
<b>FONDO FASCE</b>			
4.180.537,39	8.263,32	3.762.392,20	
Incremento quota posizione organizzativa rimborsata da Agenzia San. Regionale			
Accantonamento I.P.S. in applicazione dell'art. 7 cml 5.6.2006			
Accordo del 19.1.2006 - "Progressione orizzontale anno 2004"			
<b>4.180.537,39</b>	<b>8.263,32</b>	<b>3.831.635,04</b>	<b>357.165,67</b>
<b>FONDO STRAORD. E COND. LAVORO</b>			
<b>2.732.565,70</b>			
Straordinario			
Condizioni Lavoro			
Riconoscimento indennità A.D.I.			
43.605,24		772.585,97	
Riconoscimento indennità SER T.			
12.417,61		1.598.335,32	
Conguaglio ore straordinarie in applicazione cml 2° biennio 2004/2005 - anno 2004			
Accantonamento per ricorsi Rx			
		42.433,26	
		9.711,12	
		21.015,37	
		12.075,31	
<b>2.788.578,55</b>	<b>-</b>	<b>2.456.156,35</b>	<b>332.422,20</b>
<b>FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA</b>			
Produttività collettiva e individuale comparto			
1.383.820,84			
Risorse Regionali Aggiuntive			
632.050,19			
Risorse aggiuntive assegnate da CNL 19/04/2006 art. 32			
84.537,77			
<b>2.100.408,80</b>			
<b>TOTALE FONDO PRODUTTIVITA' COMPARTO</b>			
Incremento quota produttività collettiva rimborsata da Agenzia San. Regionale			
	3.217,08		
Economie part-time			
	19.478,22		
Convenzione Autocromo (30% dell'utile aziendale)			
	30,88		
Progetto Prelievo e Trapianto di Organi			
	25.440,14		
Progetto C.R.S Comparto			
	-		
Produttività S.A.T. comparto			
	19.522,27		
1% libera professione supporto indiretto			
	22.072,23		
1% libera professione veterinari			
	82,46		
Incentivo progetto Montecatone			
	8.889,25		
<b>2.100.408,80</b>	<b>98.732,53</b>	<b>2.761.545,33</b>	<b>562.404,01</b>
<b>TOTALE DISPONIBILITA' FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA</b>			
Accordo 18.12.2003 - Progetti straordinari anno 2003 - 120.000,00 euro (parziale utilizzazione)			
	89.159,00		
<b>TOTALE</b>	<b>187.891,53</b>	<b>2.850.704,33</b>	<b>-</b>
<b>TOTALE</b>			<b>127.183,87</b>

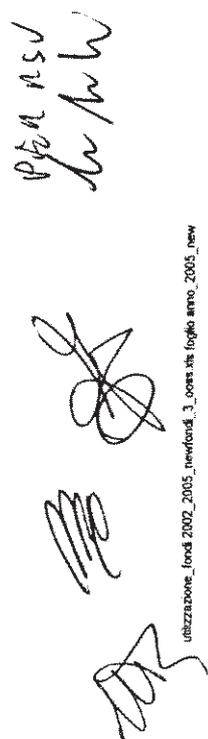
**TOTALE COMPLESSIVO** 127.183,87

*Handwritten signatures and initials:*  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]

	FONDI ANNO 2005	INTEGRAZIONI/ DECRETAZIONI A VALENZA ANNUA	UTILIZZO FONDI ANNO 2005	ACCANTONAMENTI PER C.I.A.	ECONOMIE/ DISAVANZI STIMATI
<b>FONDO FASCE COMPARTO</b>					
Accantonamento I.P.S. in applicazione dell'art. 7 ccdl 5.6.2006	4.304.818,62		3.912.116,80		
Accordo del 19.1.2006 - "Progressione orizzontale anno 2004"			18.216,14		
Incremento quota posizione organizzativa rimborsata da Agenzia San. Regionale		8.263,31	49.987,33		
<b>TOTALE DISPONIBILITA' FONDO FASCE</b>	<b>4.304.818,62</b>	<b>8.263,31</b>	<b>3.980.320,27</b>		<b>332.761,66</b>
<b>FONDO STRALORD. E COND. LAVORO COMPARTO - ART. 38 1° comma</b>					
Strordinario	2.719.279,23				
Condizioni Lavoro			848.084,16		
Riconoscimento indennità A.D.I.			1.664.686,50		
Riconoscimento indennità SER. T.	43.605,24		41.986,92		1.618,32
Conguaglio ore straordinario in applicazione con 2° biennio 2004/2005 - anno 2005	12.417,61		9.375,72		3.041,89
<b>FONDO STRALORD. E COND. LAVORO COMPARTO - ART. 38 1° comma</b>	<b>2.775.302,08</b>		<b>2.616.064,35</b>		<b>159.237,73</b>
<b>FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA - ART. 38 3° comma</b>					
Produttività collettive e individuale comparto	1.351.841,80				
Risorse Regionali Aggiuntive	632.050,19				
Risorse aggiuntive assegnate da GENL 19/04/2006 art. 32	84.537,77				
<b>TOTALE FONDO PRODUTTIVITA' COMPARTO</b>	<b>2.068.429,76</b>				
<b>Progetto C.R. 5 Comparto</b>					
Produttività S.A.T. comparto		29.717,97			
1% libera professione veterinari					
1% libera professione supporto indiretto		22.028,62			
Incremento quota produttività collettive rimborsata da Agenzia San. Regionale		3.217,08			
Progetto "Defibrillatori automatici"		1.682,10			
Progetto "Propianto di organi"		9.812,97			
Progetto "Miglioramento qualità assistenziale"		6.290,50			
Quota I.P. per collaborazioni indirette alla libera professione (art. 4 Regolamento)		6.719,72			
Finanziamento ricollocazione cuochi (accordo del 19.1.2005)		7.200,00			
Economie part-time		10.386,45			
Attività a favore MTC area comparto (dietaologia)		8.053,00			
<b>TOTALE DISPONIBILITA' FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA</b>	<b>2.068.429,76</b>	<b>105.108,41</b>	<b>2.743.548,05</b>		<b>570.009,88</b>
<b>Trasferimento risorse per ricollocazione cuochi (accordo del 19.1.2005)</b>					
Accordo 11.5.2005 - Progettualità straordinaria anno 2005 (85.000,00-30.841,000-33.800,00=149.341,00 euro)		30.600,00	30.600,00		
		149.341,00	149.341,00		
<b>TOTALE</b>	<b>179.941,00</b>	<b>179.941,00</b>	<b>179.941,00</b>		<b>78.010,49</b>

**TOTALE COMPLESSIVO**

**78.010,49**


  
 P. A. N. S. U.

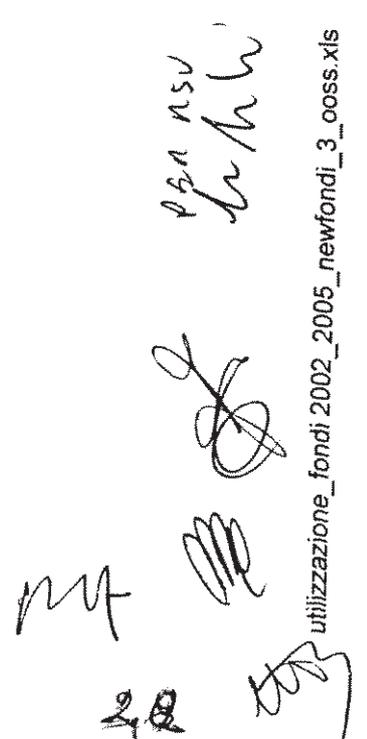
UTILIZZAZIONE A CONSUNTIVO, SUCCESSIVA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL C.I.A., DELLE ECONOMIE ACCERTATE SUI FONDI CONTRATTUALI

	anno 2004	anno 2005	totale risorse a disposizione nel biennio 2004/2005
Economie (già detratti gli accantonamenti finalizzati)	127.183,87	-	49.173,37

DECURTAZIONI / UTILIZZAZIONI A CONSUNTIVO DELLE ECONOMIE DISPOSTE CON SPECIFICI ACCORDI CON LE OO.SS.

Accordo 19.1.2005 - Ricollocazione cuochi	-	30.600,00	1
Accordo 21.4.2005 - Organici del Servizio Infermieristico e Tecnico ( 130.000,00 euro )	-	17.972,82	2
		600,55	3

Vedi punto 6 della tabella 2, per quanto già conteggiato


  
 PBA NSU  
 L. M. W.

ANNI 2002 - 2005

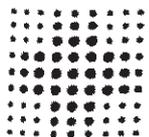
TABELLA 4

UTILIZZAZIONE A CONSUNTIVO, SUCCESSIVA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL C.I.A., DELLE ECONOMIE ACCERTATE SUI FONDI CONTRATTUALI

	Biennio 2002/2003		Biennio 2004/2005		TOTALE
risorse annuali (vedi prospetti allegati)		0,00		600,55	600,56

43

Paola ASD  
L. M. M.



**DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**  
(CRITERI E MODALITA' PER L'INDIVIDUAZIONE ED IL CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE)

**art.1 - Individuazione**

L'Azienda USL definisce il bisogno delle posizioni organizzative in coerenza alle esigenze di servizio e desumibile dai documenti di programmazione strategica dell'Azienda medesima, nonché in coerenza con lo specifico finanziamento nell'ambito del Fondo fasce di cui ai CIA/accordi succedutisi nel tempo. In conformità con il dettato contrattuale, le posizioni organizzative possono essere distinte nelle seguenti tipologie, in relazione alle funzioni richieste:

- **funzioni di coordinamento organizzativo – gestionale** di servizi, dipartimenti, uffici o unità organizzative di particolare complessità che richiedono elevato grado di esperienza ed autonomia gestionale ed organizzativa
- **funzioni professionali, di studio o ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, di coordinamento di attività didattica** che richiedono lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione

Al momento della istituzione di una nuova posizione, deve emergere esclusivamente la necessità delle precise funzioni cui la Posizione Organizzativa è finalizzata, secondo il criterio della "sedia vuota", a prescindere dai professionisti che ne diverranno gli effettivi titolari.

L'Azienda provvederà a pubblicizzare la nuova responsabilità necessaria, le sue caratteristiche ed i suoi requisiti.

**art.2 - Pesatura e valorizzazione economica**

La pesatura, o graduazione delle funzioni è definita in base ai criteri adottati per la valutazione delle posizioni organizzative individuate ed avviene tenendo in considerazione le seguenti variabili:

- complessità della professionalità richiesta
- entità delle risorse affidate
- valore strategico della posizione
- complessità delle funzioni affidate
- livello di autonomia richiesta
- complessità delle relazioni (interne ed esterne)
- responsabilità diretta esercitata

Ogni posizione organizzativa viene "pesata" mediante l'attribuzione di un punteggio, secondo una scala di valori predefinita – griglia n. 1, da assegnare alle singole variabili individuate.

**Griglia n.1**

Variabili	Punteggio minimo	Punteggio massimo
Complessità della professionalità richiesta	0	10
entità delle risorse affidate	0	20
valore strategico della posizione	0	10
Complessità delle funzioni affidate	0	10
livello di autonomia richiesta	0	20
Complessità delle relazioni (interne ed esterne)	0	10
responsabilità diretta esercitata	0	20
<b>Totale punteggio</b>		<b>100</b>

Mf  
W  
Clemente  
LH  
C  
M  
P

Allo scopo di rendere ulteriormente trasparente ed oggettiva la scala delle variabili individuate, le parti si impegnano a condividere, successivamente all'adozione del presente regolamento, uno specifico regolamento maggiormente esplicativo delle variabili specifiche e della loro oggettivazione e misurabilità, distinto per le singole aree del Comparto, sanitaria ed amministrativa.

La somma dei valori attribuiti colloca la posizione nella specifica fascia di appartenenza, secondo i criteri riportati nella seguente griglia n. 2, cui corrisponde la relativa Indennità di funzione:

### Griglia n.2

Articolazione per fasce			Indennità (Euro)
Posizione di fascia A	Punteggio > o = a 90		9.296,00
Posizione di fascia B	Punteggio > o = a 78	e < o = a 89	8.000,00
Posizione di fascia C	Punteggio > o = a 67	e < o = a 77	6.000,00
Posizione di fascia D	Punteggio > o = a 50	< o = a 66	4.000,00

Al finanziamento dei compensi si provvede con il fondo previsto dall'art. 31 del CCNL 2002-2005.

L'individuazione del numero delle posizioni, della loro tipologia, del relativo peso, con la conseguente attribuzione dell'indennità economica, avviene in compatibilità con le risorse complessivamente destinate alle Posizioni organizzative, pari a € 202.000,00 annui.

L'indennità di funzione, comprensiva del rateo di tredicesima e corrisposta su tredici mesi, assorbe i compensi per il lavoro straordinario; eventuali ore prestate in aggiunta al debito orario possono essere recuperate in virtù della flessibilità d'orario, ma non possono essere remunerate.

Il recupero va programmato di regola entro il mese successivo rispetto alla maturazione dell'orario aggiuntivo. Tale indicazione diventa tassativa al 31 gennaio di ogni anno, per le ore aggiuntive maturate nell'anno precedente, le quali, dopo tale termine, verranno rese indisponibili per il recupero.

Nel caso in cui, per effetto di una diversa organizzazione aziendale, la posizione organizzativa venga soppressa ed il dipendente ad essa preposto da almeno tre anni abbia sempre ottenuto valutazioni positive con riferimento ai risultati raggiunti, allo stesso viene attribuita la fascia economica successiva a quella di inquadramento. Qualora abbia già raggiunto l'ultima fascia, allo stesso è attribuito - a titolo personale - un importo pari all'ultimo incremento di fascia ottenuto.

### art.3 - Modalità di assegnazione, conferimento e cessazione

L'incarico viene assegnato dalla Direzione Aziendale, con provvedimento scritto e motivato del Direttore Generale, dopo aver identificato le posizioni organizzative, come già descritto in precedenza, sulla base dei ruoli e dei contenuti professionali richiesti dal sistema organizzativo aziendale, previa proposta motivata del Responsabile della rispettiva Unità Operativa (per il Servizio Infermieristico e Tecnico, il Direttore del Servizio).

Nell'atto della assegnazione dell'incarico ne vengono descritti:

- ❖ la tipologia
- ❖ il peso
- ❖ il valore economico
- ❖ i compiti, le funzioni e gli obiettivi ad esso collegate.

Dalla data di approvazione del presente regolamento, per le posizioni organizzative di nuova istituzione ovvero per quelle vacanti, si prevede un intervallo temporale, tra il momento della ufficializzazione del bisogno della Posizione e la nomina del professionista incaricato, durante il quale verrà garantita l'adeguata informazione, al fine di consentire a tutte le figure professionali in possesso dei requisiti previsti per il conferimento delle singole posizioni, di manifestare la propria disponibilità all'incarico. L'avviso sarà pubblicato agli albi e nella intranet aziendali con un termine di 15 gg. per la presentazione delle domande.

*MA*  
*AD*

*Comuni  
con note*  
*25*

*MB*

*MO* *PR*

Al riguardo si definisce che per posizione di "nuova istituzione" si intende oltre che la posizione già istituita che modifica la fascia di appartenenza anche la posizione aggiuntiva rispetto alla dotazione di una specifico Servizio/Unità Operativa.

In merito alle posizioni assegnate verrà data informazione alle OO.SS.

Qualora, a seguito di modifiche organizzative aziendali, si debba procedere alla soppressione o alla modifica di posizioni già istituite verrà preliminarmente data informazione alla parte sindacale, anche per una rendicontazione dell'entità delle risorse utilizzate, fermo restando il fatto che le modifiche o le istituzioni di posizioni che richiedano finanziamenti incrementali rispetto al fondo negoziato dovranno essere oggetto di specifica contrattazione con le OOSS firmatarie.

Gli incarichi possono essere conferiti al personale collocato nella categoria D. Possono accedere all'incarico unicamente i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno.

Sono esclusi da tali incarichi le figure professionali che operano in posizione di comando presso altri Enti, in quanto l'eventuale conferimento di incarichi di funzione è di competenza dell'Ente che utilizza il dipendente.

Rappresentano, ugualmente, criteri di esclusione un rapporto di lavoro a tempo determinato, così come il non avere ancora superato il periodo di prova previsto dalle norme contrattuali.

Di norma la posizione organizzativa è conferita con incarico triennale; per specifiche attività, e con esclusivo riferimento a posizioni non aventi funzioni gestionali, può essere previsto un conferimento temporale diverso qualora l'attività assegnata si esaurisca entro un periodo inferiore ai tre anni.

L'incarico potrà cessare, anche prima della scadenza prevista, per i seguenti motivi:

Revoca: a seguito di una valutazione negativa, da effettuarsi con atto motivato, in ragione del mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati ovvero per "gravi motivi", in qualsiasi momento, previa acquisizione in contraddittorio delle considerazioni del dipendente, secondo le modalità fissate nel CCNL

Decadenza: per la soppressione della funzione per effetto di processi di riorganizzazione, per comando del dipendente presso altre Aziende/Enti/Istituti, per trasferimento del dipendente ad altro incarico di funzione ovvero per assenza dal servizio superiore a 90 giorni consecutivi (con esclusione della malattia, dell'infortunio e della maternità)

Rinuncia: all'incarico da parte del dipendente.

In caso di assenza di durata superiore a 90 gg., il Responsabile della UO potrà individuare il dipendente da incaricare della sostituzione: in via prioritaria, fra uno o più dipendenti già titolari di posizione organizzativa, senza alcuna integrazione della misura dell'indennità di funzione già in godimento, ovvero, in subordine, mediante selezione fra i candidati aventi i requisiti, con attribuzione della rispettiva indennità di funzione da finanziare con i residui dei Fondi contrattuali.

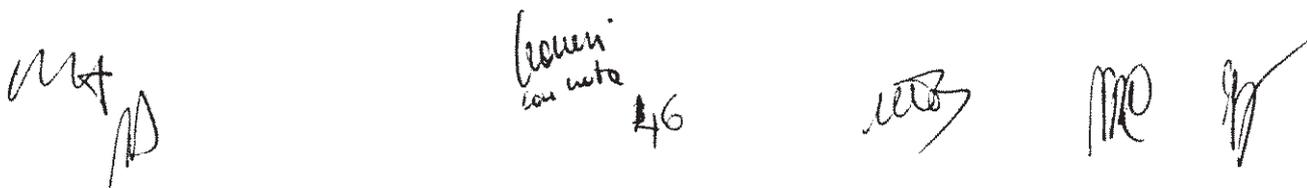
La corresponsione dell'indennità di funzione viene sospesa nel periodo di assenza dal servizio delle dipendenti per gravidanza e puerperio con esclusione del periodo di congedo di maternità (assenza obbligatoria) previsto dagli artt. 16 e 17 del D.Lgs. n. 151/01 e successive modificazioni, in applicazione dell'art. 17 "Congedi dei genitori" comma 2 - lett. a), del CCNL Integrativo del CCNL del personale del Comparto Sanità stipulato il 7.4.1999, sottoscritto in data 20.9.2001.

#### art.4 - Valutazione

Al termine del triennio l'incarico potrà essere rinnovato in relazione anche alla valutazione positiva dell'incarico precedente, a cui l'Azienda sottoporrà i dipendenti interessati.

Per i criteri, le modalità e le procedure della valutazione si rinvia ad apposito regolamento, fermo restando il richiamo al sistema di valutazione aziendale per il personale dirigente approvato con delibera n.35 del 07.04.2006.

L'impegno aggiuntivo - in termini di eccedenza rispetto al debito orario contrattuale - costituirà uno dei criteri per la valutazione triennale della posizione.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'M. P.', a signature that reads 'Lorenzini con note' followed by the number '46', a signature that looks like 'M. B.', a signature that looks like 'M. O.', and a final signature that is partially cut off on the right edge.

### art.5 - Norme di prima applicazione

Le posizioni organizzative vacanti alla data di approvazione del presente regolamento potranno:

- a) essere soppresse, a fronte di processi riorganizzativi aziendali;
- b) essere assegnate con le procedure di cui all'art.3;
- c) essere temporaneamente sospese .

### art.6 - Norme di rinvio

Per quanto non previsto nel presente titolo, resta ferma la disciplina prevista dai seguenti articoli:

- artt. 20, 21, 36 del CCNL 1998 - 2001 del 7.4.1999 e art. 11 CCNL Integrativo biennio 2000- 2001
- artt. 19 e 31 del CCNL 2002 - 2005 del 19.4.2004 e art 5 CCNL 5.6.2006 - parte economica biennio 2004 - 2005

Il presente regolamento sostituisce la precedente disciplina contenuta nel CIA 1998-2001 e nei successivi accordi aziendali.

Imola, 2.12.2008

per l'Azienda, USL  
Dr. Depo  
Luca Sordani  
Wbera Davatti:

Per la RSU

Per le COSS

CISL FPS *Flavio Giam*  
FP CAI'Z *Mirilla Cellina*  
UIL FPL *Wbera* FIRMA CON  
NOTA A  
VERBALE



Gruppo Aziendale Uil Fpl  
Azienda Usl di Imola  
Il Segretario Responsabile

Imola, il 01 LUGLIO 2008

NOTA A VERBALE DELLA TRATTANTE DEL 01 LUGLIO 2008  
DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La sottoscritta sigla sindacale pur approvando la valorizzazione del personale espressa con l'attribuzione delle posizioni organizzative, esprime dissenso sul finanziamento delle stesse.

Uil Fpl ritiene che per l'Azienda USL di Imola, la cui cronica carenza di fondi per la valorizzazione del personale (fasce, produttività,...) è un fatto grave e risaputo, non sia necessario impegnare oltre 200.000 euro per le posizioni organizzative.

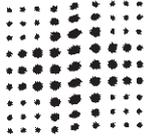
Il corretto finanziamento dovrebbe attestarsi sui 100.000 euro.

Il Segretario Responsabile  
Gruppo Aziendale Uil Fpl A.U.S.L. IMOLA  
Leonesi Maurizio

Si con ferma  
nota a verbale  
02.12.2008



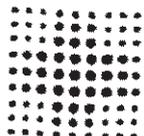
Gruppo Aziendale UIL FPL Ausl Imola - ~~c/a Direzione Generale~~ Via Amendola 2 - 40026 Imola  
Recapiti - De Michele 348 7516506 - Cenni 347 8289103 - Leonesi 339 3834287



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

### ***TITOLO III°***

DISCIPLINA DELL'ISTITUTO DELLA PRODUTTIVITA'



## Disciplina dell'istituto della produttività.

### A. Definizione del fondo di produttività

Il fondo della produttività del personale del Comparto è definito, secondo quanto previsto da contratto, in relazione ai seguenti criteri:

1. il fondo è dimensionato sulla base del numero delle figure previste nella dotazione organica assunta a riferimento;
2. ogni anno al fondo di produttività sono trasferiti temporaneamente gli eventuali residui dell'anno precedente derivanti dagli altri fondi (Fondo fasce, fondo condizioni lavoro);
3. l'accertamento dell'entità dei residui (per economie derivanti da cessazione o comando o aspettativa di personale nel corso dell'anno) può essere valutata esclusivamente a consuntivo. La determinazione di tali residui avviene in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale, entro il mese di marzo dell'anno successivo. Per il loro utilizzo si fa riferimento ai criteri di cui al successivo punto C.

### B. Definizione delle quote individuali di produttività

La definizione delle quote di produttività si effettua secondo i seguenti criteri:

1. il fondo utilizzabile è quello di competenza (pari a € 2.153.110,74) pertanto il dimensionamento delle quote va riferito al numero delle figure previste in dotazione organica (alla data del 1.1.2007 - n. 1460);
2. i residui dell'anno precedente non possono essere utilizzati per la determinazione delle quote "base" individuali di produttività in quanto si tratta di disponibilità economica variabile e non prevedibile se non ad anno concluso;
3. le quote base individuali sono, pertanto, determinate sulla base della dimensione del fondo consolidato;
4. dal 2007 viene superata la distinzione tra produttività ordinaria e speciale;
5. la quota mensile di produttività indicata alla successiva tabella è erogata nella misura del 100%;
6. In caso di assenza dal servizio, per la corresponsione delle quote di produttività si applicano i seguenti criteri:
  1. La corresponsione viene interrotta per tutti i casi di assenza che non diano diritto alla retribuzione;
  2. in caso di assenza per infortunio, la corresponsione viene garantita per tutto il periodo dell'assenza;
  3. In caso di assenza per malattia, la corresponsione viene garantita per i primi 30 giorni di assenza a tale titolo, anche se non continuativi, con riferimento ad ogni singolo anno solare;
  4. In caso di assenza per gravidanza, la corresponsione viene garantita per tutto il periodo di assenza obbligatoria con riferimento ad ogni singolo evento;
7. il criterio della ripartizione delle quote non corrisposte per effetto delle assenze di cui al punto precedente fissato nel precedente CCIA è abrogato a decorrere dal 1.7.2006.

pr  
15  
15  
15

50

8. a decorrenza 1 luglio 2007 le quote mensili sono costituite dalla "quote base" e dalla "quota di riequilibrio" distinte per categoria, secondo i valori indicati nella tabella sotto riportata. A tali quote mensili devono essere aggiunte le "quote ad personam" come indicate al successivo punto C.3.

<b>TABELLA 1</b>					
<b>Quote mensili produttività</b>					
Categoria	n. unità	Quota CCIA mensile	Quota base da fondo consolidato	Quota di riequilibrio da residui	Quota ad personam da residui
A	69	€ 100,00	€ 100,00	€ 0,00	
B	62	€ 103,50	€ 102,00	€ 1,50	
Bs	221	€ 109,00	€ 108,00	€ 1,00	
C	123	€ 124,00	€ 120,00	€ 4,00	
D	906	€ 134,50	€ 128,00	€ 6,50	
DS	79	€ 160,00	€ 145,00	€ 15,00	
<b>Totale</b>	<b>1.460</b>	<b>€ 2.303.300,00</b>	<b>€ 2.151.300,00</b>	<b>€ 90.000,00</b>	<b>€ 62.000,00</b>

#### C Criteri di utilizzo dei residui.

I residui che verranno accertati con i tempi definiti al precedente punto A 3 (mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento) verranno utilizzati per le finalità di seguito evidenziate, con la precisazione che il loro ordine di enunciazione costituisce anche definizione di ordine di priorità:

1. corresponsione delle maggiori quote mensili a cui il personale abbia diritto in esito a processi di verticalizzazione e/o ridefinizione della dotazione organica;
2. corresponsione di maggiori quote mensili, cosiddette "quote di riequilibrio", come da tabella;
3. corresponsione delle maggiori quote mensili, cosiddette "quote ad personam", che "storicamente" i dipendenti percepiscano in più, rispetto a quanto definito nella tabella di cui al punto B.
4. corresponsione di eventuali maggiori quote, cosiddette "quote aggiuntive", nella misura definita in sede di contrattazione collettiva integrativa il cui ammontare viene definito in misura proporzionale all'utilizzo delle quote base indicate nella tabella 1 di cui al punto B per singola categoria, ad eccezione del personale dipendente che percepisce quote "ad personam" riproporzionate in occasione della corresponsione della "quota aggiuntiva". Il riconoscimento delle suddette quote aggiuntive da residui a tutti i dipendenti sarà subordinato proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi definiti in sede di negoziazione di budget per tutti Dipartimenti e al raggiungimento di ulteriori obiettivi, volti, prioritariamente, a miglioramenti dell'efficienza, dell'appropriatezza e del comportamento organizzativo; le modalità di raggiungimento di tali obiettivi saranno definite a livello di negoziazione di budget e valutate in un confronto con le OOSS.
5. la corresponsione delle quote di cui al punto 1 avverrà fin dalla decorrenza della verticalizzazione; la corresponsione di quelle di cui ai punti 2 (quote di riequilibrio) e 3 (quote ad personam) avverrà mensilmente; la corresponsione di quelle di cui al punto 4 (quote aggiuntive) avverrà annualmente al momento della verifica dei risultati (mese di giugno dell'anno successivo a quello dell'anno di competenza).

PER INFO  
AL N. 1

31

#### D. Criteri di utilizzo dei residui per l'anno 2007.

I residui che verranno accertati per l'anno 2007 verranno utilizzati secondo le priorità indicate al precedente punto C, fermo restando che le "quote aggiuntive" da collegare alla negoziazione di budget, (cfr. punto C 4) verranno definite dopo aver accantonato una quantità di risorse tali da poter garantire:

- le "quote di riequilibrio" indicate al punto C2 per il periodo di applicazione;
- le quote ad personam indicate al punto C3, per il periodo di applicazione.

Eventuali ulteriori residui eccedenti rispetto ai € 606.000,00 necessari per le quote aggiuntive, accertati con riferimento ai fondi contrattuali 2007, verranno trasferiti nel 2008 per integrare le quote base di produttività secondo le modalità indicate al precedente punto C..

#### E. Gestione dei fondi

##### E.1. Incrementi/decrementi permanenti

Alla luce dei principi fissati dalla direttiva regionale adottata ai sensi dell'art. 7 comma 1, del CCNL 19 aprile 2004, che escludono ogni forma di automatismo nella definizione della consistenza dei fondi contrattuali, si definisce quanto segue:

1. In presenza di riduzione stabile della dotazione organica derivanti da processi di riorganizzazione soggetti alla concertazione sindacale decentrata, a cui consegua la soppressione di posti della dotazione organica:
  - a fronte del mantenimento del livello quali-quantitativo delle attività erogate, le risorse già destinate ai dipendenti cessati permarranno nei fondi contrattuali, al fine di incentivare la realizzazione dei processi di razionalizzazione.
  - a fronte di riduzione stabile/esternalizzazione dei livelli di attività/servizi, si procederà alla riduzione del fondo in conformità ai criteri definiti al successivo punto 2.
2. quali parametri per definire l'entità economica della riduzione o dell'incremento del fondo contrattuale si fa riferimento al valore della quota base riportata nella tabella 1 di cui al precedente punto B.
3. Nel caso di nuove istituzioni di posti nella dotazione organica aziendale, si procederà all'incremento del fondo solo al momento dell'effettiva copertura del posto nei casi in cui tale incremento sia correlato all'incremento di servizi/attività o alla rivalutazione dei carichi di lavoro.

##### E.2. Incrementi/decrementi temporanei

A decorrere dal 1.1.2007 si stabiliscono i seguenti criteri da applicare nelle situazioni sottorappresentate:

1. nel caso in cui la riduzione della dotazione organica sia conseguente alla mancata copertura del posto con un dipendente strutturato, a favore di una copertura della posizione con incarico libero professionale o con lavoratore interinale, per l'eventuale riduzione del fondo contrattuale si rinvia alle decisioni assunte in sede di negoziazione di budget: qualora l'utilizzazione del libero professionista o lavoratore interinale venga confermata per tutto l'anno di riferimento, anche in attesa dell'eventuale espletamento del concorso pubblico o della valutazione circa la necessità della posizione resasi vacante, tenuto conto che, in tal caso, il costo del libero professionista è tutto a carico del bilancio aziendale e che i carichi di lavoro dell'equipe rimangono sostanzialmente invariati, si procederà alla congelamento del fondo contrattuale con i criteri indicati ai precedenti punti;
2. comando in uscita di un dipendente: la produttività corrisposta al dipendente da questa Azienda alla data del comando viene reintegrata nel fondo in relazione al rimborso effettuato dall'Azienda che utilizza il dipendente. Qualora il dipendente sia sostituito, il reintegro delle quote nei fondi è utilizzato per finanziare la sostituzione. L'eventuale quota eccedente (indennità di funzione/coordinamento o produttività) corrisposta al dipendente in posizione di comando, su richiesta dell'Azienda di utilizzo, non grava sui fondi aziendali.

MANUSU  
L. M. W.

MM

39  
2007

Allegato 3

### Calcolo dell'incremento del fondo di risultato derivante dalle Economie da Part-time. Proposta

#### Criteri di calcolo

##### Criterio di Calcolo delle economie da part-time

Le economie da part-time, per ogni anno di riferimento, sono calcolate sottraendo la spesa riferita alle unità con rapporto a part-time nel corso dell'anno dalla corrispondente spesa relativa alle medesime unità nel medesimo periodo, se fossero state a tempo pieno.

Nel calcolo della spesa si tiene conto delle voci relative alle competenze fisse del trattamento economico (compreso quota di tredicesima ed al netto di oneri e IRAP), in quanto a carico del Bilancio Aziendale, e sono escluse le voci relative alle competenze accessorie in quanto, essendo a carico dei Fondi Contrattuali, non determinano alcuna economia di bilancio.

##### Calcolo delle reali economie per il primo anno di applicazione periodo 2002 - 2006

Sono state quindi calcolate le economie da part-time (secondo i criteri sopraindicati) verificatesi nel 2006 dedotte le economie presenti già alla data del 31.12.2001.

Tale deduzione si fonda sull'assunto che quanto verificatosi prima del 31.12.2001 era stato oggetto di valutazione e integrazione nel corso della precedente tornata contrattuale.

L'importo così calcolato è pari a € 430.163,27 = economie da part time

In coerenza con quanto definito dalla nota regionale del 4.6.2007, si procede alla verifica delle reali economie determinatesi, ovvero alla quantificazione dei costi sostenuti.

In corrispondenza al periodo 2002-2006 è stato verificato il variare della forza lavoro dal 31.12.2001 al 31.12.2006, tale variazione è pari a + 55,26 unità di personale (cfr. calcolo trasmesso RER).

Si valuta che una percentuale pari al 21,6% dell'incremento della forza lavoro sia stata destinata alla copertura delle assenze da part-time.

Tale percentuale di forza lavoro rapportata ad unità di personale e moltiplicata per il costo medio unitario del personale (al netto delle competenze accessorie) determina un importo pari a € **259.579,97**

corrispondente al costo sostenuto dall'azienda nel periodo per la copertura delle assenze da part time.

In considerazione di quanto previsto da L. 662/96 art. 1 co. 59 si debbono considerare:

- le economie da part time pari a € 430.163,27
- dedurre il 30% quale risparmio aziendale pari a € 129.048,98,
- dedurre i costi sostenuti per sostituzioni pari a € **259.579,97**,

il restante importo pari a € 41.534,32 (non superiore al 20% delle economie) sarà destinato ad integrazione del fondo di risultato.

File: economie da part time2007.doc

Per l'anno 2006 si deve considerare che sono già stati integrati nel fondo a titolo "economie da part-time" € 11.121,00, e pertanto sono da considerarsi aggiuntivi rispetto a quanto già previsto solo € 30.413,32 dei 41.534,32 € calcolati.

Negli anni successivi al sarà calcolato ogni anno secondo il medesimo calcolo il **delta** di cui incrementare/decrementare l'importo convenuto nella presente ipotesi.

### **Criterio generale di calcolo delle reali economie da integrare nel fondo**

Si calcolano le economie da part-time verificate nell'anno **A** e nell'anno **A-1**. (es. 2007 e 2006), L'importo così calcolato pari a  $\pm \text{€ } Y = \text{economie da part time (calcolate secondo il criterio 1 sopraesposto)}$

In coerenza con quanto definito dalla nota regionale del 4.6.2007, si procede alla verifica delle reali economie determinatesi, ovvero alla quantificazione dei costi sostenuti.

In corrispondenza al periodo anno **(A-1) – A** (es. 2006-2007) anno si verifica il variare della forza lavoro dal 31.12.(A-1) al 31.12.A, tale variazione sarà pari a  $\pm K$  unità di personale (cfr. calcolo trasmesso RER).

Si valuta che una percentuale pari al **Z %** dell'incremento della forza lavoro sia stata destinata alla copertura delle assenze da part-time (se  $K > 0$ ).

Tale percentuale di forza lavoro rapportata ad unità di personale e moltiplicata per il costo medio unitario del personale (al netto delle competenze accessorie) determinerà un importo pari a  $\text{€ } T$  corrispondente al costo sostenuto dall'azienda nel periodo per la copertura delle assenze da part time.

In considerazione di quanto previsto da L. 662/96 art. 1 co. 59 si debbono considerare:

- le economie da part time pari a  $\text{€ } Y$
- dedume il 30% quale risparmio aziendale pari a  $\text{€ } Y * 0,3$
- dedume i costi sostenuti per sostituzioni pari a  $\text{€ } T$ ,

il restante importo pari a  $\text{€ } X$  (non superiore al 20% delle economie) sommato/sottratto al valore precedentemente determinato per l'anno **2006** sarà destinato ad integrazione del fondo di risultato.

File: economie da part time2007.doc

Schema di Calcolo Reali economie da Part-time

economie da part time nel periodo 2001 - 2006

	diff 2006 - 2001		2006		2001	
	importi	unita equivale nti	importi	unita equivale nti	importi	unita equivalen ti
economie da part time	€ 430.163,27	15,36	€ 1.108.401,88	54,57	€ 678.238,61	39,21

% suddivisione delle economie da part time ( cfr. L. 662/96 art. 59)	importo	descrizione
50%	€ 215.081,64	costo teorico per sostituzioni
30%	€ 129.048,98	risparmio azienda
20%	€ 86.032,65	incremento fondo produttività
	€ 430.163,27	

Calcolo costo effettivo sostituzioni nel periodo 2001 2006

costo medio unità di personale	€ 21.747,36	importo esclusi costi da fondi
incremento "forza lavoro" in unità di personale dal 2001 al 2006	55,26	
% personale assunto per sostituzione part-time dal 2001 al 2006	21,60%	sul totale dell'incremento di forza lavoro nel periodo
unità di personale assunte per part. Time dal 2001 al 2006	11,93616	calcolato sulla %
costo REALE sostenuto per personale assunto per sostituzione part time dal 2001 al 2006	€ 259.579,97	= numero unità * valore unitario

Calcolo incremento annuale fondo produttività

economie da part time	€ 430.163,27	
costo sostituzioni	€ 259.579,97	
risparmio aziendale (30% economie)	€ 129.048,98	
incremento annuale fondo produttività	€ 41.534,32	=

Costo REALE se  
Costo REALE > Costo TEORICO  
altrimenti  
COSTO TEORICO

*Chianci*

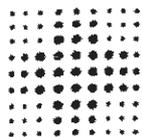
*pan nsu  
h m h*

*retay me*

*S*

*mt*

*[Signature]*



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

## ***TITOLO IV°***

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

**CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE  
(ARTT. 30 E 35 CCNL COMPARTO)**

**Indice:**

Art. 1 Definizione, principi e obiettivi .....2  
Art. 2 Criteri per la "gestione" dei passaggi di fascia .....3  
Art. 3 Modalità per il riconoscimento della progressione economica .....4  
Art. 4 Requisiti di accesso ai passaggi da una fascia a quella immediatamente superiore .....5  
Art. 5 Modalità di selezione .....6  
Art. 6 Criteri di selezione .....7  
Esperienza Professionale .....8  
Formazione Acquisita .....8  
Valutazione Attività .....9  
Prova orale .....10  
Art. 7 Progressione per i dipendenti titolari di incarico di posizione organizzativa .11

**Glossario:**

Sigle:

- SIT - Servizio Infermieristico e Tecnico
- DAT - Dipartimento Amministrativo e Tecnico
- U.O. - Unità Operativa
- OO.SS. - Organizzazioni sindacali
- RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie

Ruolo: Sanitario, Professionale, Tecnico, Amministrativo

Categoria: A - B - C - D

Livello super delle categoria B e D: BS - DS

Profilo: profili indicati negli allegati 1 del C.C.N.L. integrativo del 20.9.2001 e del CCNL 19.4.2004 (Declaratorie delle categorie e profili) con riguardo agli specifici settori di attività e mestieri di appartenenza (ex qualifica).

Esperienza professionale: Anzianità di servizio prestato, sia con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che a tempo determinato, presso le Aziende del SSN nonché gli Enti pubblici e gli Enti privati convenzionati/accreditati dal SSN (limitatamente ai dipendenti che esercitano identiche funzioni sia nelle strutture pubbliche che private).

Superiore gerarchico: Coordinatore sanitario di riferimento - personale del SIT  
Responsabile di Unità Operativa - personale del DAT

28/3/2007

*Me* *MB* *Caracci* *MS* *MA* *4*  
*57*

## Art. 1

### Definizione, principi e obiettivi

La progressione economica orizzontale è un istituto che consente il passaggio sequenziale tra le fasce retributive previste dai CCNL.

Il presente titolo disciplina le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni finalizzate alla progressione orizzontale;

#### L'Istituto in oggetto è finalizzato a:

1. Valorizzare la professionalità nell'ambito dello specifico profilo d'inquadramento mediante il riconoscimento delle competenze maturate durante la carriera lavorativa.
2. Valorizzare l'impegno in attività di rilievo per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Azienda.
3. Differenziare l'apporto di ciascuna professionalità all'interno della organizzazione del lavoro.
4. Garantire un processo di valorizzazione dei profili di tutte le categorie secondo criteri di equità distributiva.

#### La progressione economica deve avvenire nel rispetto dei seguenti principi:

1. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa al 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori a tempo indeterminato appositamente selezionati;
2. Il numero dei passaggi è pianificato nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo dedicato;
3. I dipendenti che acquisiscono la fascia economica sono individuati secondo criteri di selezione che devono tenere in considerazione, in ragione delle categorie e delle fasce da acquisire, una diversa e graduale modulazione dei criteri di selezione cioè tra l'anzianità di carriera, il curriculum professionale acquisito, le valutazioni ottenute sull'impegno e sulla qualità della prestazione individuale nel perseguimento dei risultati dell'azienda, nonché altri ulteriori criteri da definire in sede di contrattazione integrativa.  
A tal fine è necessario introdurre una metodologia per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti che sia trasparente, oggettiva e sistematica.
4. I passaggi alle ultime fasce di ciascuna categoria (quinta e sesta) vanno riservati a figure professionali che in relazione all'esperienza professionale e alle competenze maturate durante l'attività istituzionale:
  - 4.1. sono coinvolti nei processi di acquisizione e mantenimento delle competenze professionali da parte di professionisti in formazione od inserimento come ad esempio attività di affiancamento, addestramento, tutoraggio.
  - 4.2. svolgono ruoli di rilievo strategico per il perseguimento degli obiettivi aziendali, quali attività di referenza nelle reti aziendali per lo sviluppo:
    - delle attività formative e di aggiornamento continuo,
    - dei processi di accreditamento e di verifica della qualità,
    - dei processi di gestione del rischio,
    - dei processi e programmi di sviluppo aziendali
  - 4.3. svolgono attività di referenza in specifici settori di attività
  - 4.4. possiedono particolari autonomie operative.

MR

MT L

58

28 b P → Z M

Baron M B

28

**Art. 2****Criteria per la "gestione" dei passaggi di fascia**

La progressione economica orizzontale non è condizionata ai posti della dotazione organica ma alla disponibilità economica dell'apposito fondo contrattuale.

Annualmente, in sede di contrattazione collettiva integrativa, in base alle risorse storicizzabili presenti nel fondo, a consuntivo, al 31 Dicembre di ciascun anno, sono determinati i passaggi di fascia, per categoria e profilo, tenendo conto, in via tendenziale dei seguenti elementi condivisi con gli organismi sindacali:

- ✓ della percentualizzazione del numero di dipendenti rispetto al livello occupazionale di ciascun profilo professionale così come riportato nella Tab N° 1; la percentualizzazione rappresenta elemento di riferimento per quantificare il numero delle progressioni in ragione delle risorse disponibili.
- ✓ dei programmi di sviluppo e valorizzazione professionale singoli e/o di gruppi di professionisti in relazione all'evoluzione delle competenze e al tempo di permanenza in Azienda

Le risorse a disposizione dovranno essere equamente ripartite per categoria in rapporto ai dipendenti di appartenenza, ed al loro interno, per profilo professionale al fine di garantire pari opportunità di valorizzazione.

In riferimento a specifiche condizioni connesse allo sviluppo professionale e all'adeguamento di quest'ultimo all'organizzazione aziendale, funzionale al raggiungimento degli obiettivi aziendali, le parti possono concordare l'individuazione di passaggi di fascia con modalità diverse.

Le percentuali sono determinate in relazione al diverso livello di performance lavorativa che nel corso della vita professionale in azienda è richiesta:

**Tab1: percentualizzazione di riferimento per la quantificazione delle progressioni**

Fascia	% su Livello Occupazionale	Livello di performance richiesta			
		Competenze di base	Autonomia professionale	Capacità Integrazione	Competenze Specialistiche
0	5	Iniziale	Iniziale		
1	10	Applicata	Applicata	Iniziali	Iniziali
2	30	Buona	Buona	Buona	Buone
3	34	Ampia Differenziata	Ampia Differenziata	Ampia	Ampia
4	17	Approfondita	Approfondita	Approfondita	Approfondita
5	3	Elevata	Elevata	Elevata	Elevata
6	1	Molto elevata	Molto elevata	Molto elevata	Molto elevate

ME MB D MA h

### Art. 3 Modalità per il riconoscimento della progressione economica

Le modalità con cui avvengono i riconoscimenti dei passaggi di fascia sono le seguenti:

Tab2: Modalità di riconoscimento delle procedure di progressione economica

Categoria	da fascia 0 a 1	da fascia 1 a 2	da fascia 2 a 3	da fascia 3 a 4	da fascia 4 a 5	da fascia 5 a 6
A	Selezione x titoli					
B	Selezione x titoli					
Bs	Selezione x titoli					
					Selezione x titoli ed esame	
C	Selezione x titoli					
					Selezione x titoli ed esame	
D	Selezione x titoli	Selezione x titoli				
					Selezione x titoli ed esame	Selezione x titoli ed esame
Ds	Selezione x titoli	Selezione x titoli				
					Selezione x titoli ed esame	Selezione x titoli ed esame

Per i passaggi fino alla quarta fascia la selezione, per soli titoli, verrà effettuata, d'ufficio, dall'Unità Operativa Risorse Umane tra tutto il personale dipendente in possesso dei requisiti previsti, senza necessità di presentazione di apposita domanda da parte degli singoli aspiranti.

Per i passaggi alla quinta e sesta fascia verrà indetta una selezione, mediante emissione di apposito avviso, che potrà essere realizzata con due modalità:

➤ una selezione per titoli volta ad individuare professionisti che in relazione alla loro carriera e ai singoli percorsi di sviluppo professionale, sono in grado di applicare in autonomia, con modalità approfondite e complete conoscenze, competenze e comportamenti; sono in grado altresì di trasferire tali competenze anche a soggetti in apprendimento, svolgendo attività di affiancamento, addestramento, tutoraggio all'interno delle UUOO di cui al punto 4.1 dell'Articolo 1. Attività per le quali l'Azienda non necessita di una valutazione specifica sulle potenzialità dei singoli professionisti, in quanto attività già rientranti negli obblighi del profilo professionale, bensì di una valutazione sui livelli qualitativi di erogazione di tali capacità e competenze.

Una selezione per titoli ed esame volta ad individuare professionisti che si possano impegnare in attività di rilievo di cui ai punti 4.2-4.3-4.4 dell'Articolo 1, attività per le quali l'Azienda si riserva un processo di valorizzazione e progressione economica interna con una valutazione non solo dei titoli ma

MR  
sf

1

MP  
to

Amorini

W  
60 h

- anche delle potenzialità dei dipendenti a ricoprire le posizioni di lavoro necessarie mediante specifica prova.

L'Azienda, in relazione alle disponibilità dei fondi concorderà annualmente con le parti sindacali:

- ✓ il numero dei passaggi orizzontali da mettere a selezione per categoria e singolo profilo, utilizzando le percentuali di riferimento della Tab 1
- ✓ in via prioritaria, la quota da definire utilizzando la modalità di selezione per soli titoli
- ✓ in secondo ordine la quota finalizzata alla valorizzazione dei soggetti impegnate in attività di rilievo per il conseguimento degli obiettivi strategici aziendali, da individuare con selezione per titoli ed esame.

#### Art. 4

### Requisiti di accesso ai passaggi da una fascia a quella immediatamente superiore

I requisiti che devono essere posseduti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente al riconoscimento del beneficio sono:

- ✓ **Anzianità:** possono beneficiare del passaggio da una fascia a quella immediatamente superiore i dipendenti dell'Azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel profilo richiesto che siano in possesso:

- dell'anzianità di servizio,
- dell'anzianità di fascia indicate nella tabella N° 3 sotto riportata.

Per anzianità si intende il servizio a tempo determinato o indeterminato prestato con rapporto di lavoro subordinato presso gli Enti Pubblici nonché gli Enti privati convenzionati/accreditati dal SSN (limitatamente ai dipendenti che esercitano identiche funzioni sia nelle strutture pubbliche che private).

L'ultimo anno di servizio deve essere prestato alle dipendenze dell'Azienda USL di Imola.

- ✓ **Valutazione delle prestazioni e dei risultati:** i dipendenti che possono beneficiare del passaggio alla fascia superiore devono aver riportato una valutazione positiva da parte del superiore gerarchico di riferimento. La valutazione terrà conto del periodo di permanenza nella fascia posseduta dal dipendente e, comunque, dell'ultimo biennio antecedente il riconoscimento del passaggio di fascia

- ✓ **Assenza di sanzioni disciplinari:** i dipendenti che risultano aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla "censura" non possono beneficiare del passaggio di fascia nell'anno successivo a quello di comminazione della sanzione medesima; nel caso di attribuzione retroattiva della fascia, l'anno da prendere a riferimento sarà quello che termina al 31 dicembre dell'anno precedente alla data di decorrenza del passaggio di fascia.

MMO MB  
61 h

- ✓ Non possono beneficiare del passaggio di fascia i dipendenti che alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento risultano assenti dal servizio per aspettativa non retribuita concessa per assunzione a tempo determinato da oltre un anno o per superamento periodo di prova in altri Enti o Aziende pubbliche.
- ✓ Non possono beneficiare del passaggio di fascia i dipendenti che alla data di attivazione del processo selettivo (sottoscrizione accordo di definizione passaggi fascia) risultino aver ottenuto l'inquadramento in diverso profilo. *quindi anche*

Tab. 3 :Requisiti di anzianità per ammissione passaggio di fascia

Cat	Selezione	da fascia 0 a 1		da fascia 1 a 2		da fascia 2 a 3		da fascia 3 a 4		da fascia 4 a 5		da fascia 5 a 6	
		Anzianità di servizio	Anzianità fascia 0	Anzianità di servizio	Anzianità fascia 1	Anzianità di servizio	Anzianità fascia 2	Anzianità di servizio	Anzianità fascia 3	Anzianità di servizio	Anzianità fascia 4	Anzianità di servizio	Anzianità fascia 5
A	Titoli	2	2	4	2	8	2	14	2	25	3		
B	Titoli	2	2	4	2	8	2	14	2	25	3		
Bs	Titoli	2	2	4	2	8	2	14	2	25	3		
	Titoli ed esame									17	3		
C	Titoli	2	2	4	2	8	2	14	2	25	3		
	Titoli ed esame									17	3		
D	Titoli	2	2	4	2	8	2	14	2	25	3	30	3
	Titoli ed esame									17	3	20	3
Ds	Titoli	2	2	4	2	8	2	14	2	25	3	30	3
	Titoli ed esame									17	3	20	3

### Art. 5 Modalità di selezione

Per i passaggi fino alla quarta fascia l'Azienda emette annualmente un comunicato con il quale informa i dipendenti del numero dei passaggi di fascia attribuibili per ogni categoria e singolo profilo. Le singole graduatorie per il riconoscimento dei passaggi, che riguarderanno tutto il personale dipendente in possesso dei requisiti previsti, verranno formulate d'ufficio dall'Unità Operativa Risorse Umane, senza necessità di presentazione di apposita domanda da parte dei singoli aspiranti, sulla base della sola valutazione dei titoli. Verrà valutata la documentazione posseduta alla data del riconoscimento del passaggio e presente nei singoli fascicoli personali. I dipendenti verranno invitati ad aggiornare i fascicoli.

Per i passaggi alla quinta e sesta fascia l'Azienda emette annualmente apposito avviso di selezione, nel quale sarà indicato il numero dei passaggi di fascia disponibili per ogni categoria e profilo.

La selezione è effettuata secondo le seguenti modalità:

Selezione per soli titoli: la procedura è unica su base aziendale

Selezione per titoli ed esame:

ME

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

MB

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

- per il personale del Servizio Infermieristico e Tecnico la selezione è effettuata, di norma, su base dipartimentale. In questo caso il candidato può partecipare solo alla selezione del Dipartimento di appartenenza. Con particolare riferimento alle selezioni effettuate con decorrenza retroattiva, si precisa che l'appartenenza al Dipartimento deve essere posseduta alla data del 31.12. dell'anno precedente all'anno di riconoscimento della fascia
- per il personale Amministrativo e Tecnico la selezione è effettuata, di norma, per singola Unità Operativa. Il candidato può partecipare solo alla selezione dell'Unità Operativa di appartenenza.

I dipendenti interessati al passaggio di fascia dovranno presentare apposita domanda di partecipazione all'avviso di selezione entro la data di scadenza.

Per le modalità di espletamento della procedura di selezione (diffusione dell'avviso - presentazione delle domande - composizione Commissione - espletamento prova orale e termini di preavviso) si applicano le norme previste per le selezioni interne (ex artt. 16 e 17 CCNL 7.54.1999) disciplinate al Titolo \_\_\_\_\_ del presente contratto.

### Art 6 Criteri di selezione

La selezione tra i dipendenti terrà conto dei seguenti criteri:

- esperienza professionale
- formazione
- valutazione attività
- prova orale volta ad accertare le attitudini e le potenzialità dei candidati.

La formulazione della graduatoria sarà effettuata mediante attribuzione di un peso per ogni criterio valutabile, come indicato nella tabella che segue:

**Tab 4: Pesatura dei criteri di valutazione per la formazione della graduatoria di merito**

Categorie	Criterio	1a fascia 0 a 1				2a fascia 1 a 2				3a fascia 2 a 3				4a fascia 3 a 4				5a fascia 4 a 5				
		Ep	Fa	Va	Pr																	
A	Titoli	70	30			70	30			70	30			70	30							
B	Titoli	70	30			70	30			70	30			70	30							
Bs	Titoli	70	30			70	30			70	30			70	30							
	Titoli ed esame													40	15	10	35					
C	Titoli	70	30			70	30			70	30			70	20	10						
	Titoli ed esame													40	15	10	35					
D	Titoli	70	30			70	30			70	30			70	20	10		70	20	10		
	Titoli ed esame													40	15	10	35	40	15	10	35	
Ds	Titoli	70	30			70	30			70	30			70	20	10		70	20	10		
	Titoli ed esame													40	15	10	35	40	15	10	35	

## Legenda:

Ep	Esperienza Professionale
Fa	Formazione Acquisita
Va	Valutazione Attività
Pr	Prova orale

### Esperienza Professionale

Per la valutazione dell'esperienza professionale si terrà conto unicamente del servizio prestato, con rapporto di lavoro subordinato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, presso gli Enti Pubblici nonché gli Enti privati convenzionati/accreditati dal SSN con attribuzione dei punteggi riportati nella tabella seguente, per tutti gli anni di servizio prestato compresi quelli utili ai fini dell'accesso alla progressione.

Il servizio a tempo parziale verrà valutato in misura proporzionale rispetto al tempo pieno.

Le mansioni superiori formalmente conferite, se riferite al profilo oggetto della selezione, saranno valutate con i coefficienti previsti.

**Tab 5: Punteggi per la valutazione dell'esperienza professionale**

servizio prestato nella categoria e profilo oggetto della selezione	1,80 x anno o frazione di esso
servizi prestati nel livello SUPER delle categorie B e D	coefficienti soprandicati maggiorati del 20%
servizio prestato nella categoria superiore del profilo oggetto della selezione	coefficienti soprandicati maggiorati del 30%
servizio prestato nella categoria inferiore del profilo oggetto della selezione	coefficienti soprandicati ridotti del 20%
servizio prestato con conferimento di <u>posizione organizzativa</u> , purché attinenti al profilo a selezione	ulteriori 0,30 x anno o frazione di esso
servizio prestato con conferimento di <u>funzione di coordinamento</u> , purché attinenti al profilo a selezione	ulteriori 0,25 x anno o frazione di esso
I servizi prestati in <u>profili diversi del medesimo ruolo</u> oggetto della selezione, saranno valutati con i coefficienti di cui sopra ridotti del 40%.	
I servizi prestati in <u>profili di ruoli diversi</u> da quella oggetto della selezione, saranno valutati con i coefficienti di cui sopra ridotti del 50%.	
I servizi prestati negli Enti Pubblici non appartenenti al Comparto Sanità verranno valutati con i punteggi di cui sopra in relazione alla corrispondenza delle qualifiche previste nei singoli ordinamenti rispetto al profilo oggetto della selezione e al ruolo di appartenenza	

### Formazione Acquisita

Per la valutazione della formazione saranno attribuiti i punti riportati nella tabella seguente, in relazione all'attinenza al profilo oggetto della selezione, alla durata ed alla importanza dei corsi nonché al superamento di valutazioni finali.

*[Handwritten signatures and initials]*



oggetto di valutazione al fine di acquisire le controdeduzioni del medesimo, che potrà anche essere assistito da una persona di fiducia.

2. per i passaggi alla quinta e sesta fascia è prevista la compilazione di apposita **scheda di valutazione**.
- la valutazione deve tenere conto, in particolare, del periodo di permanenza nella fascia posseduta e, comunque, dell'ultimo biennio
  - la valutazione è effettuata in contraddittorio con il dipendente che potrà formulare osservazioni o esprimere un eventuale dissenso, anche per iscritto, circa i punteggi assegnati. La scheda verrà firmata dal dipendente, per presa visione
  - la scheda viene inviata al Responsabile dell'Unità Operativa Risorse Umane
  - la valutazione conseguita nella scheda determinerà l'assegnazione di un punteggio da parte della apposita Commissione nella graduatoria
  - eventuali opposizioni in merito alla scheda di valutazione potranno essere inoltrate al Responsabile dell'Unità Operativa Risorse Umane nei 30 giorni successivi. Verrà attivato, entro 30 giorni, un Collegio Tecnico così composto:
    - personale del SIT: Responsabile del SIT e da due coordinatori sanitari del Dipartimento interessato
    - personale del DAT: Responsabile del DAT e da due Responsabile di U.O.

Il Superiore gerarchico non potrà far parte del Collegio Tecnico.

Il Collegio convocherà il dipendente oggetto di valutazione al fine di acquisire le controdeduzioni del medesimo, che potrà anche essere assistito da una persona di fiducia.

### Prova orale

La prova orale sarà volta a verificare le competenze professionali sull'area dei programmi di formazione, tutoraggio, accreditamento, gestione delle qualità ovvero le capacità organizzative, le attitudini e le potenzialità del candidato, le conoscenze specialistiche e/o professionali, le capacità relazionali del soggetto di risoluzione di problemi e di orientamento al risultato. Per il superamento della prova orale la sufficienza è costituita da punti 24/40. Lo svolgimento della prova verrà regolamentato dalle disposizioni di cui agli artt. 16 e 9 del D.P.R. 220 del 27.3.2001 "Regolamento recante la disciplina concorsuale del personale non dirigenziale del Servizio Sanitario Nazionale" (prova svolta alla presenza dell'intera commissione in sala aperta al pubblico - definizione di quesiti diversi sottoposti al candidato mediante estrazione a sorte).

Al termine della procedura di selezione saranno formulate le **graduatorie per ciascun profilo e fascia retributiva**, con riportato, a fianco di ciascun dipendente, il punteggio complessivo allo stesso attribuito.

In caso di parità saranno presi in considerazione, nell'ordine, i seguenti fattori:

- la fruizione di assegni ad personam
- la maggiore anzianità di servizio nel profilo

la maggior età anagrafica.

Le graduatorie, una volta approvate, saranno adeguatamente pubblicate sul Sito Intranet aziendale e presso l'Unità Operativa Risorse Umane. Eventuali ricorsi avverso le graduatorie potranno essere presentati nei 30 giorni successivi alla data di pubblicazione delle graduatorie stesse.

Al personale utilmente collocato nella graduatoria, in base al numero dei passaggi definiti per singolo profilo, è attribuita a prescindere dal momento temporale di conclusione della selezione, la fascia per la quale ha concorso a decorrere dal 1 gennaio dell'anno di riferimento. Il riconoscimento dei nuovi valori economici e gli eventuali arretrati saranno corrisposti non prima di 60 giorni dalla data di approvazione della graduatoria, in relazione agli eventuali ricorsi come sopra meglio precisato.

Le graduatorie sono valide per il solo anno cui si riferiscono. L'accesso agli atti della procedura selettiva è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del procedimento e, comunque, non prima della pubblicazione delle graduatorie.

### Art. 7 Progressione per i dipendenti titolari di incarico di posizione organizzativa

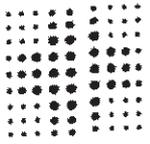
I passaggi dei dipendenti che ricoprono posizioni organizzative sono quelli propri della categoria, profilo e livello di appartenenza. Nel caso in cui per effetto di una diversa organizzazione dell'azienda o ente, la posizione organizzativa venga soppressa ed il dipendente ad essa preposto da almeno tre anni abbia sempre ottenuto valutazioni positive con riferimento ai risultati raggiunti, allo stesso viene attribuita la fascia economica successiva a quella di inquadramento. Qualora abbia già raggiunto l'ultima fascia, allo stesso è attribuito - a titolo personale - un importo pari all'ultimo incremento di fascia ottenuto.

Insol, 28.03.07

per d' Azienda USL  
Dr. Dupont  
W. Berra D'Armitt  
P. de Lando  
S. J. J. J.  
A. J. J. J.

per le 00.55.  
L. L. L. (RSU)  
UL-FPL J. J. J.  
CISL FFS J. J. J.  
FP CAIC Mirille Collin  
RSU Monteo Brusca

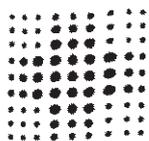
5 APR. 2007



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

## ***TITOLO V°***

DISCIPLINA DELLE SELEZIONI INTERNE PER LA PROGRESSIONE VERTICALE



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

**DISCIPLINA DELLE SELEZIONI INTERNE AI SENSI ARTT. 16 E 17 C.C.N.L. -  
PROGRESSIONE VERTICALE**

**Art. 1  
Principi generali**

Il presente titolo disciplina le modalità di svolgimento delle selezioni interne previste dagli artt. 16 e 17 del C.C.N.L. 7.4.1999, ovvero:

- ⇒ del passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore (progressione verticale)
- ⇒ del passaggi al livello super nell'ambito della medesima categoria (da B a BS e da D a DS)
- ⇒ dei passaggi tra profili diversi dello stesso livello economico appartenenti alla medesima categoria (passaggi orizzontali).

Il conferimento della posizione organizzativa di "operatore tecnico coordinatore" prevista dall'art. 22 - comma 4 - del CCNL/99 avviene mediante selezione interna ex art. 17 (passaggio al livello super nell'ambito della medesima categoria - da B a BS).

**Art. 2  
Riserva**

La copertura dei posti vacanti avviene tramite l'attivazione e l'espletamento di selezioni interne e di procedure concorsuali pubbliche (ovvero richiesta di avvio dalle liste di collocamento) nel rispetto delle percentuali previste dall'art. 1 del D.P.R. n. 220/01 (Regolamento recante la disciplina concorsuale del personale non dirigenziale del Servizio Sanitario Nazionale).

Con riferimento a particolari profili l'Azienda, sentiti gli organismi sindacali aventi titolo, può decidere di aumentare la percentuale riservata all'accesso dall'esterno.

L'eventuale accoglimento di istanze di mobilità extra aziendale occupa in ogni caso i posti riservati per l'accesso dall'esterno.

Per ricoprire i posti vacanti relativi ai livelli economici BS e DS viene attivata la selezione interna. Solo in caso di esito negativo della selezione o di mancanza all'interno dell'Azienda delle professionalità da selezionare sarà indetto il pubblico concorso.

I dipendenti dell'Azienda possono comunque partecipare alle procedure pubbliche qualora siano in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno.

Sulla base dell'assetto organizzativo stabilito, si provvede ad attivare la sola selezione interna in caso di posti disponibili derivanti da trasformazioni conseguenti a riqualificazione della dotazione organica.

Le selezioni, alle quali potranno partecipare tutti i dipendenti in possesso dei requisiti previsti, verranno effettuate per ogni profilo professionale e settore di attività con le seguenti modalità:

- per il personale del SIT, la procedura è unica a livello aziendale
- per il restante personale le selezioni potranno essere effettuate per singola Articolazione / Unità Operativa.

**Art. 3  
Bando di selezione**

L'Azienda provvede ad indire le procedure di selezione interna mediante emissione di un bando recante l'indicazione dei posti vacanti per ciascuna categoria e profilo ed, eventualmente, anche l'indicazione dello specifico settore di attività di destinazione e/o del

*Amministratore  
FIALS*

*ME*

69

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

mestiere richiesto. In questo caso nel bando sarà indicato con maggiore precisione il campo di intervento delle prove.

Il bando di selezione interna di cui verrà data ampia diffusione, è unico sia per la progressione verticale che per i passaggi orizzontali ex art. 17 co. 3 C.C.N.L..

Al fine di garantire la massima diffusione dei bandi di selezione all'interno della realtà aziendale, si prevede l'inserimento di apposito avviso - contenente indicazioni di massima - nel cedolino stipendiale di tutti i dipendenti dell'Area Comparto, con rinvio al bando di selezione di prossima pubblicazione in forma integrale a tutti gli albi dell'Azienda U.S.L. di Imola e sul sito Intranet dell'Azienda. Il bando verrà trasmesso altresì alle articolazioni e strutture ove operano dipendenti.

Il bando verrà affisso all'Albo aziendale per un periodo non inferiore a 20 giorni.

#### Art. 4 Requisiti di ammissione

I requisiti specifici - culturali e professionali - ai fini dell'ammissione alle selezioni interne sono quelli previsti:

- dalle declaratorie contenute nel CC.CC.NN.LL. Integrativo del 7.4.1999 e 19.4.2004 (accesso dall'interno)
- dal bando di selezione, qualora vengano previsti ulteriori specifici requisiti in relazione al posto oggetto della selezione.

#### Art. 5 Modalità presentazione domanda

Le domande di partecipazione alla selezione sono redatte, in carta semplice, utilizzando l'apposito modulo predisposto dall'Amministrazione; dovranno essere sottoscritte dal dipendente, a pena di nullità, e contenere le seguenti dichiarazioni:

- nome e cognome
- data e luogo di nascita e residenza
- qualifica posseduta e struttura organizzativa di assegnazione
- requisiti di ammissione
- l'ausilio ovvero il tempo aggiuntivo eventualmente necessario per l'espletamento delle prove di esame in caso di dipendenti beneficiari della legge 5.2.1992, n. 104
- indirizzo al quale deve essere effettuata ogni necessaria comunicazione.

Le domande e la documentazione ad esse allegata devono pervenire direttamente all'Ufficio concorsi entro il termine perentorio indicato nel bando. ~~la eventuale riserva di invio successivo di documenti è priva di effetti.~~ Le domande si considerano prodotte in tempo utile anche se spedite a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro il termine indicato. tal fine fa fede il timbro a data dell'Ufficio Postale di partenza. E' esclusa qualsiasi altra forma di presentazione o trasmissione non prevista dalla normativa vigente e dal bando.

#### Art. 6 Documentazione da allegare alla domanda

Al fine di evitare la consegna di documentazione non necessaria, i soli aspiranti che supereranno positivamente la prima prova saranno invitati a presentare la documentazione relativa ai titoli oggetto di valutazione nell'ambito del curriculum formativo/professionale.

Su esplicita richiesta, verranno presi in considerazione i titoli presenti nel fascicolo personale alla data di scadenza del bando, così come analiticamente indicati dall'aspirante. E' facoltà del candidato allegare un Curriculum Formativo e Professionale datato e firmato o ulteriori titoli che lo stesso ritiene opportuno presentare agli effetti della valutazione di merito.

La presentazione dei titoli avverrà, nei casi e nei limiti previsti dalla normativa vigente, nella forma della autodichiarazione, utilizzando i moduli appositamente predisposti dall'Azienda. In caso di dichiarazioni false, oltre a subire gli effetti penali ed amministrativi previsti dalla normativa vigente, il dipendente verrà escluso dalla selezione.

Amministratore  
FIALS

ME

70

AM

AD

IV

MF

Qualora il numero dei posti a selezione risulti uguale o superiore agli aspiranti che hanno superato la prima prova, non verrà richiesta la presentazione della documentazione relativa al curriculum formativo/professionale. Pertanto la graduatoria verrà formulata sulla base degli esiti delle sole prove selettive.

### Art. 7 Commissione esaminatrice

L'esclusione dalla selezione Interna viene disposta, con provvedimento motivato, dal Responsabile dell'Unità Operativa Risorse Umane

Le Commissioni Esaminatrici delle selezioni interne sono nominate dal *Responsabile dell'Unità Operativa Risorse Umane* e composte da 3 membri ed un segretario, così individuati:

#### **Categoria di area assistenziale:**

<b>Presidente</b>	<i>Il Responsabile di Servizio Infermieristico e Tecnico dell'AUSL di Imola o suo delegato</i>
<b>Componenti</b>	<i>Due dipendenti dell'Azienda USL esperti nel profilo oggetto della selezione designati dal Direttore Sanitario di cui un dipendente appartenente al profilo Coll.Prof.Sanitario Esperto del Servizio Infermieristico e Tecnico e un dipendente della categoria immediatamente superiore, o uguale se non esistente, a quella oggetto della selezione</i>
<b>Segretario</b>	<i>Un Dipendente amministrativo dell'Azienda USL appartenente alla categoria C o D</i>

#### **Categoria di area tecnica amministrativa:**

<b>Presidente</b>	<i>Il Responsabile di Unità Operativa dell'AUSL di Imola o suo delegato</i>
<b>Componenti</b>	<i>Due dipendenti dell'Azienda USL esperti nel profilo oggetto della selezione designati dal Direttore Amministrativo appartenenti alla qualifica Dirigenziale ovvero alla categoria immediatamente superiore, o uguale se non esistente, a quello oggetto della selezione</i>
<b>Segretario</b>	<i>Un Dipendente amministrativo dell'Azienda USL appartenente alla categoria C o D</i>

Nei confronti dei componenti delle Commissioni esaminatrici occorrerà verificare l'inesistenza di eventuali motivi di incompatibilità, ricsuzione e delle cause ostative di cui all'art. 35 - comma 3 - lett. e) del D.Lgs.n. 165/01, e all'art. 3 - comma 21 - della Legge 24.12.1993, n. 537, il quale dispone che non possono fare parte delle commissioni di concorso componenti degli organi di governo o elettivi di carattere politico e degli organismi sindacali.

L'attività della Commissione esaminatrice costituisce per i componenti della stessa nonché per il Segretario adempimento d'ufficio; pertanto l'attività espletata a tali fini è assimilabile, in tutto e per tutto, a quella di servizio. In presenza di selezione con almeno 50 aspiranti ammissibili, si stabilisce che ai componenti ed al segretario siano corrisposti i compensi previsti dal D.P.C.M. 23.3.1995, decurtati del 20%, riconoscendo per le giornate di attività il servizio prestato fino al debito orario.

### Art. 8 Prove selettive

I candidati saranno convocati alle prove selettive mediante apposito calendario che sarà affisso a tutti gli Albi dell'Azienda USL, inviato a tutte le strutture, nonché pubblicato nel sito Intranet.

*Renzo  
Piselli  
FIAS*

*ME*

*71*

*SP*

*AD*

*SP*

*MY*

Le selezioni per la progressione verticale ed i passaggi orizzontali sono effettuate, di norma, sulla base di due prove: una teorico-pratica ed un colloquio.

In caso di selezione per i passaggi orizzontali tra i profili della categoria A e B, si prevede la sola prova teorico-pratica.

Per i passaggi al livello BS è previsto il superamento di una prova teorico-pratica ed un colloquio vertente sulle conoscenze di base relative ai compiti specifici e volto ad accertare le capacità manuali e tecniche riferite alle qualificazioni/specializzazioni professionali.

Per i passaggi dalla categoria B alla categoria C è previsto il superamento di una prova teorico-pratica, volta ad accertare le capacità tecniche relative alle specifiche attribuzioni, e di un colloquio, vertente sulle conoscenze specialistiche di base relative al profilo da ricoprire.

Per i passaggi dalla categoria C alla categoria D ed al livello DS è previsto il superamento di una prova teorico-pratica, volta ad accertare le capacità organizzative, di coordinamento, gestionali e/o professionali, e di un colloquio, vertente su conoscenze specialistiche e/o gestionali. Il colloquio individuale può eventualmente essere integrato da un colloquio di gruppo qualora si ritenga rilevante la valutazione della capacità di interrelazione del soggetto, di coordinamento delle risorse, di risoluzione di problemi e l'orientamento al risultato.

Lo svolgimento delle prove verrà regolamentato dalle disposizioni di cui ai Titoli I e II del D.P.R. 220 del 27.3.2001 (Regolamento recante la disciplina concorsuale del personale non dirigenziale del Servizio Sanitario Nazionale).

#### **Art. 9 Punteggi prove**

La Commissione esaminatrice dispone complessivamente di 100 punti, diversamente suddivisi per tipologia di selezione e precisamente:

selezione con una prova:

da A a B:

punti 65 - curriculum formativo/professionale

punti 35 - prova teorico/pratica

Per il superamento della prova, la sufficienza è costituita da punti 21/35

selezione con due prove:

da B a Bs:

punti 40 - curriculum formativo/professionale

punti 40 - prova teorico/pratica

punti 20 - colloquio

Per il superamento della prova teorico-pratica, la sufficienza è costituita da punti 24/40; per il superamento del colloquio, punti 12/20. L'ammissione al colloquio è subordinata al raggiungimento di una valutazione di sufficienza nella prova teorico-pratica.

selezione con due prove:

da B a C

da C a D

punti 45 - curriculum formativo/professionale

punti 35 - prova teorico/pratica

punti 20 - colloquio

Per il superamento della prova teorico-pratica, la sufficienza è costituita da punti 21/35; per il superamento del colloquio, punti 12/20. L'ammissione al colloquio è subordinata al raggiungimento di una valutazione di sufficienza nella prova teorico-pratica.

da D a Ds

punti 30 - curriculum formativo/professionale

punti 40 - prova teorico/pratica

punti 30 - colloquio

Per il superamento della prova teorico-pratica, la sufficienza è costituita da punti 24/40; per il superamento del colloquio, punti 18/30. L'ammissione al colloquio è subordinata al raggiungimento di una valutazione di sufficienza nella prova teorico-pratica.

Al personale che partecipa alle prove selettive verrà riconosciuto il tempo necessario, qualora l'espletamento delle stesse avvenga durante l'orario di servizio.

*Barbara  
Podetti  
FIALS*

*ME*

*PN*

*AD*

*lv*

*my*

**Art. 10**  
**Valutazione curriculum**

Il curriculum formativo/professionale è composto dalle seguenti tipologie di titoli:

A) **esperienze formative attive e passive** - sono valutabili i titoli di studio, i corsi di formazione, di aggiornamento, l'attività di docenza, l'attività in qualità di tutor, le pubblicazioni scientifiche ed attività varie comunque documentabili, sempreché non costituiscano requisito di ammissione.

Nella valutazione dei titoli di studio si attribuiranno i seguenti punteggi:

- diploma di istruzione secondaria di 2° grado  
di durata biennale o triennale punti 0,50

ovvero

- diploma di istruzione secondaria di 2° grado  
di durata quadriennale o quinquennale punti 1

ovvero

diploma di laurea punti 2

ovvero

diploma di laurea specialistica punti 3

La valutazione dei corsi di formazione ed aggiornamento, anche esterni all'Azienda, delle docenze e delle pubblicazioni, sarà determinata in funzione alla durata degli stessi, all'importanza degli stessi nonché al superamento di valutazioni finali. Sarà oggetto di valutazione la partecipazione a convegni, congressi o seminari che abbiano finalità di aggiornamento e di formazione professionale, compresi master, perfezionamenti e specializzazioni.

La valutazione sarà mirata ed esplicitamente riferita all'attinenza con il profilo oggetto della selezione, secondo la griglia di valutazione di cui all'accordo sottoscritto nel mese di marzo 2007 per le progressioni economiche orizzontali.

B) **esperienze professionali** - è valutabile la tipologia e la durata dell'esperienza professionale, con riferimento al profilo per il quale la selezione è effettuata, maturata negli enti pubblici.

Tenendo conto che non saranno valutate le esperienze professionali costituenti requisiti di ammissione, ai periodi di servizio, *sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che a tempo determinato*, prestati alle dipendenze di Enti del S.S.N. o di Pubbliche Amministrazioni saranno attribuiti i punteggi di cui appresso:

- servizio prestato nella medesima professionalità e nella categoria oggetto della selezione, ovvero qualifiche corrispondenti: punti 1,50 per anno
- servizio prestato nella medesima professionalità e nella categoria immediatamente superiore a quella oggetto della selezione, ovvero qualifiche corrispondenti: punti 1,92 per anno
- servizio prestato nella medesima professionalità e nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione, ovvero qualifiche corrispondenti: punti 1,20 per anno.

Ai servizi prestati nel livello SUPER delle categorie B e D, si applicheranno i coefficienti sopraindicati maggiorati del 20%.

Le mansioni superiori formalmente conferite, se riferite al profilo oggetto di selezione, saranno valutate con i coefficienti sopraindicati.

I servizi prestati in professionalità diverse rispetto a quello oggetto della selezione, saranno valutati con i coefficienti di cui sopra ridotti del 50%.

Il servizio a tempo parziale verrà valutato in misura proporzionale rispetto al tempo pieno.

Al servizio prestato con conferimento di posizione organizzativa o funzione di coordinamento, purché attinenti e qualificanti in relazione al profilo a selezione, sarà riconosciuto un punteggio ulteriore di punti 0,50 per anno.

Aurelia  
FIALS

ME

73

SW

AD

lv

MF

Per quanto non previsto in materia di valutazione dei servizi, si rinvia alle norme generali di cui al D.P.R. n. 220/01 (Regolamento recante la disciplina concorsuale del personale non dirigenziale del Servizio Sanitario Nazionale).

Potranno essere altresì valutate attività di consulenza, attività libero-professionale ovvero altre attività professionali svolte presso Enti pubblici o privati, se attinenti.

C) **valutazione delle prestazioni e dei risultati** - sono prese in considerazione le valutazioni positive conseguite nell'anno precedente. Il punteggio verrà attribuito una volta attuato il percorso di valutazione PRAXI su tutto il personale dipendente del comparto con cadenza annuale.

La valutazione del curriculum sarà complessiva e riferita allo sviluppo professionale, alla costanza di percorso e all'interesse manifestato. Il punteggio attribuito dovrà essere motivato rispetto ai singoli elementi documentali che hanno contribuito a determinarlo e sarà articolato, con riferimento alle singole categorie e alle diverse tipologie di titoli tabella sottoriportata:

Categoria	Curriculum	Tipologie titoli	Max
Da A a B con 1 prova	Punti 65	Esperienze formative valide Esperienze professionali prolungate Valutazione prestazioni/risultati	Punti 15 Punti 35 Punti 15
Da B a BS con 2 prove	Punti 40	Esperienze formative valide Esperienze professionali prolungate Valutazione prestazioni/risultati	Punti 10 Punti 20 Punti 10
Da B a C Da C a D con 2 prove	Punti 45	Esperienze formative valide Esperienze professionali prolungate Valutazione prestazioni/risultati	Punti 10 Punti 15 Punti 20
Da D a DS con 2 prove	Punti 30	Esperienze formative valide Esperienze professionali prolungate Valutazione prestazioni/risultati	Punti 5 Punti 10 Punti 15

#### Art. 11

#### Selezione mediante corso formativo

Per la copertura di posti vacanti potranno essere indette, nel rispetto delle percentuali previste, procedure di selezione interna, con le modalità già indicate dal presente titolo, a seguito della istituzione di appositi corsi formativi, ai quali saranno ammessi un numero di candidati superiore di un terzo rispetto al numero di posti da coprire.

In relazione al numero massimo di posti disponibili per il corso formativo, potrà rendersi necessaria una preselezione.

Il corso potrà essere suddiviso in più moduli e per essere inseriti nella graduatoria finale sarà prevista una frequenza minima delle lezioni nonché il superamento di ciascun modulo con un punteggio di sufficienza.

Per le selezioni mediante corso formativo, le Commissioni Esaminatrici saranno composte da 3 membri ed 1 segretario, così individuati:

<b>Presidente</b>	Un Dirigente o Responsabile di Unità Operativa / Struttura / Servizio / Settore dell'Azienda USL
<b>Componenti</b>	Due docenti del corso formativo, designati dal Responsabile del Polo Formativo
<b>Segretario</b>	Un Dipendente amministrativo dell'Azienda USL appartenente alla categoria C o D

La Commissione esaminatrice avrà a disposizione complessivamente 100 punti, così suddivisi:  
punti 30 - curriculum formativo/professionale  
punti 70 - esame finale del corso

Assesti  
Pediatri  
FIALS

ME

RF

D

LF

MF

Il punteggio complessivo attribuito al curriculum formativo/professionale sarà articolato in base alle diverse tipologie di titoli, relativamente alla categoria di riferimento, come risulta dalla tabella sottoriportata:

Categoria	Curriculum	Tipologie titoli	
B - C- D-	Punti 30	Esperienze formative valide Esperienze professionali prolungate	Punti 10 Punti 20

**Art. 12  
Graduatorie**

Al termine della procedura di selezione la Commissione Esaminatrice formula la graduatoria di merito degli idonei, unica sia per i candidati che aspirano alla progressione verticale che a quelli interessati ai passaggi orizzontali.

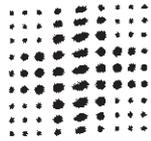
E' escluso dalla graduatoria il candidato che non abbia conseguito la sufficienza nelle previste prove.

La graduatoria sarà approvata dal Responsabile dell'Unità Operativa Risorse Umane e avrà la validità di 36 mesi dalla data di approvazione.

La graduatoria è pubblicata all'Albo dell'Azienda U.S.L.

Nell'ipotesi di presenza contestuale di graduatoria di selezione interna e di graduatoria di concorso pubblico, qualora si verifichi il preventivo esaurimento della graduatoria di selezione interna, si valuterà, in relazione alla specificità del profilo, la possibilità di utilizzare la graduatoria di concorso pubblico per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato, valutando nel contempo l'opportunità di bandire una nuova selezione interna.

Qualora a seguito delle selezioni interne previste dagli artt. 16 e 17 del C.C.N.L. 7.4.1999, un dipendente sia assegnato a diverse mansioni lavorative è necessario che sia sottoposto a visita medica per verificare la idoneità fisica alla mansione. Qualora un dipendente non risulti idoneo non si procederà al nuovo inquadramento; qualora invece riporti delle limitazioni o delle prescrizioni tali da conseguire una parziale idoneità alle mansioni (temporanea o definitiva) potrà essere inquadrato nel nuovo profilo qualora il Responsabile competente dichiari che le limitazioni riportate consentano comunque un proficuo utilizzo nelle nuove mansioni nell'ambito dell'Unità Operativa di destinazione.

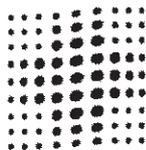


SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

## ***TITOLO VI°***

UTILIZZO DELLE RISORSE CONTRATTUALI EX ART. 31 E 32 DEL CCNL 19.4.2004:

- riqualificazione OSS e infermieri generici
- progressioni orizzontali anno 2006 e progressioni verticali da B a BS/C
- progressioni verticali



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

## Tavolo Aziendale trattative sindacali area comparto

**ACCORDO AZIENDALE TRA DIREZIONE AZIENDALE, ORGANIZZAZIONI SINDACALI  
AREA COMPARTO E RAPPRESENTANTI R.S.U.**

**"RIQUALIFICAZIONE SUL LAVORO  
PER OPERATORE SOCIO SANITARIO"**

Il giorno 4 Agosto 2004, presso l'Azienda USL di Imola in Viale Amendola 2,

### LE PARTI

- Richiamato l'accordo sottoscritto in data 28.2.2003 relativo a "Processo poliennale di riqualificazione sul lavoro per l'ottenimento della qualifica di Operatore socio sanitario";
- Preso atto che sono già stati attivati e conclusi i primi due corsi di compensazione OTA in OSS e che il rimanente fabbisogno formativo interno sarà portato a conclusione entro l'anno 2004;
- Visto l'art. 4 del C.C.N.L. Integrativo del C.C.N.L. Comparto Sanità del 7.4.1999 che ha istituito il profilo dell'Operatore Socio Sanitario nella categoria B, livello economico BS, ed ha previsto che al medesimo si accede con le procedure previste dall'art. 15, comma 2, del già citato C.C.N.L. 7.4.1999 (selezione interna);
- Dato atto che il profilo di Operatore tecnico addetto all'assistenza è considerato ad esaurimento con l'istituzione nelle dotazioni organiche di ciascuna azienda del profilo di Operatore Socio Sanitario;
- Viste le pre-intese sottoscritte dalle Delegazioni Sindacali in data 6.7.2004 e 28.7.2004

### CONCORDANO QUANTO SEGUE:

1. Di definire che, secondo quanto evidenziato dal Dirigente Responsabile del SIT, il fabbisogno aziendale di personale in possesso del profilo Operatore Socio Sanitario, che risulta essere necessario sulla base delle esigenze organizzative, è individuato in circa 100 unità;
2. Di procedere alla riqualificazione del personale che, in possesso dei requisiti previsti (titolo OSS o titolo equipollente OTA-ADB), ha presentato domanda per la selezione interna indetta per la progressione al profilo di OPERATORE SOCIO SANITARIO - categoria BS nel mese di febbraio 2004 (n. 29 dipendenti OTA) mediante l'inquadramento nel nuovo profilo a decorrere dal **1 agosto 2004**;
3. Di attivare le procedure per la riqualificazione del personale che ha partecipato al secondo corso mediante l'emissione di un nuovo avviso di selezione interna. A tale avviso potranno partecipare i dipendenti che hanno partecipato al secondo corso di compensazione OTA in OSS (n. 18) nonché i dipendenti che, assunti nel corso dell'anno 2004, risulteranno in possesso dei requisiti previsti. L'inquadramento nel profilo di OPERATORE SOCIO SANITARIO - categoria BS avverrà con decorrenza **1 settembre 2004**;
4. Di prevedere che, in relazione all'attuazione e conclusione dei rimanenti corsi di compensazione OTA in OSS, saranno attivate le procedure di riqualificazione del personale,

*[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]*

*[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]*

UGC SANITA'

- con l'impegno di procedere all'inquadramento del personale in possesso dei requisiti nel nuovo profilo di OPERATORE SOCIO SANITARIO entro l'anno in corso;
5. Il passaggio verticale dei dipendenti al profilo di Operatore Socio Sanitario - in possesso dello specifico titolo e della idoneità alla mansione - avviene previa trasformazione dei rispettivi posti di organico, ai sensi dell'art. 19, comma 1, lett. d) del C.C.N.L. 19.4.2004;
  6. Di adeguare la pianta organica aziendale in relazione a quanto disposto al punto 5).

Imola, 4 agosto 2004

Letto e siglato dalle parti sottoindicate:

Per l'Azienda USL di Imola

*[Handwritten signatures for Azienda USL di Imola]*  
 P. P. P.  
 P. P.  
 P. P. P. P. P.

Per le OO.SS. di categoria e la R.S.U.

*[Handwritten signatures and union affiliations for OO.SS. di categoria e la R.S.U.]*  
 P. P. P. OO.L - FIALS  
 P. P. P. OO.L - FIALS  
 P. P. P. R.S.U.  
 P. P. P. R.S.U.  
 P. P. P. R.S.U. C.I.L.  
 P. P. P. F.P.C.G.I.C.  
 P. P. P. R.S.U.  
 P.S.I. Audit  
 P. P. P. U.I.L.  
 \* P. P. P. C.I.S.L. F.P.  
 \* P. P. P. R.S.U.C.  
 \* P. P. P. C.I.S.L. - F.P.S.



Tavolo Aziendale trattative sindacali area Comparto

ACCORDO AZIENDALE

Utilizzo delle risorse residue sul fondo ex art. 39 del CCNE 7.4.1999 per il finanziamento di fasce retributive, di incarichi di posizione organizzativa e di esordimenti a valere sugli anni 2004 e 2005.

Il giorno 3 ottobre 2005, presso la Direzione Generale dell'Azienda USL di Imola in Viale Amendola 2, ha avuto luogo l'incontro dell'Area Comparto tra Direzione Aziendale e le Organizzazioni Sindacali Area Comparto e i Rappresentanti R.S.U.,

LE PARTI

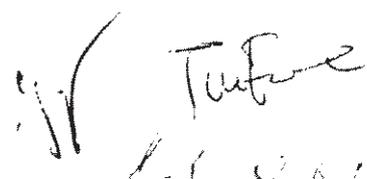
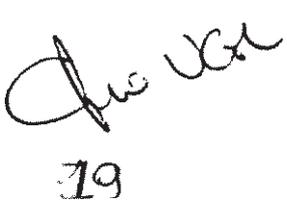
- Vista la relazione presentata dal Gruppo Tecnico costituito presso questa Azienda per esaminare le problematiche relative alla definizione dei passaggi orizzontali relativamente agli anni 2004;
- Preso atto del prospetto predisposto dall'Unità Operativa Risorse Umane, già utilizzato nell'ambito del Gruppo Tecnico, che quantifica in € 341.847,96 le economie complessive accertate sui fondi contrattuali CCNL 7.4.1999 relative agli anni precedenti il 2005, si verifica la seguente situazione quali somme disponibili per l'anno 2005:

a) somme accantonate con l'accordo del 28.2.2003 per progressioni orizzontali in fascia 4 e 5 dal 1.1.2004	€ 31.000,00
b) somme già destinate al riconoscimento di posizioni organizzative e resisi disponibili a seguito di cessazione del personale	€ 23.000,00
c) ulteriori risorse disponibili "storicizzabili"	€ 151.000,00
Totale residui utilizzabili	€ 205.000,00

CONCORDANO QUANTO SEGUE:







RIEPILOGO UTILIZZO RISORSE DAI FONDI

1. a. Maggiore spesa per Posizioni organizzative	€ 36.000,00
1. b. Maggiore spesa per Incarichi di coordinamento	€ 15.296,00
2. Spesa per Progressione orizzontale anno 2004	€ 173.000,00

TOTALE € 224.296,00

Tenuto conto che i residui utilizzabili ammontavano a € 205.000,00, alla maggiore spesa di € 19.296,00 si farà fronte con i risparmi derivanti dai part-time.

Si conviene inoltre di procedere nell'attuazione degli inquadramenti previsti dal CCNL 19.4.2004 per i quali sono stati previsti finanziamenti riservati e specificamente:

- passaggio da D a Ds a decorrere dal 1.9.2003 del personale avente diritto ai sensi dell'art. 19 - comma 1 - lett. d) del CCNL 19.4.2004
- passaggio alla categoria C del personale appartenente al profilo dell'infermiere generico - figura attualmente inquadrata nel livello economico BS del ruolo sanitario - secondo le modalità ed i criteri previsti dall'art. 18 - comma 4 - del già citato CCNL 19.4.2004 (selezione interna ex art. 16 del CCNL 7.4.1999).

Imola, 3 ottobre 2004

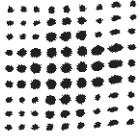
Letto e siglato dalle parti sottoindicate:

Per l'Azienda US di Imola

*[Handwritten signatures for Azienda US di Imola]*

Per le OO.SS. di categoria e la R.S.U.

*[Handwritten signatures and names of representatives from OO.SS. and R.S.U.]*  
Mancini  
CISE FPB  
UGL SANITA'  
UIL FPC  
R.S.U. U.O.L.



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

Accordo

**TAVOLO AZIENDALE TRATTATIVE SINDACALI  
DIREZIONE AZIENDALE / OO.SS Comparto / RSU**

Il giorno 22 maggio 2008 -, presso la Direzione Generale dell'Azienda USL di Imola in Viale Amendola 2, ha avuto luogo l'incontro dell'Area Comparto tra Direzione Aziendale e le Organizzazioni Sindacali Area Comparto e i Rappresentanti R.S.U..

Dopo ampio ed approfondito discussione, si concorda quanto segue.

**Progressione orizzontale anno 2006**

**LE PARTI**

- Richiamato l'accordo sottoscritto nel mese di marzo 2007 con il quale sono stati definiti i criteri per la progressione economica orizzontale;
- Vista la pre-intesa sottoscritta in data 7.5.2008;

**RITENGONO**

di condividere il contenuto della pre-intesa che si fonda su alcuni principi generali che consentono di definire la numerosità e collocazione delle progressioni:

- 1) Il numero dei passaggi è stato pianificato nel limite delle risorse finanziarie disponibili nel fondo dedicato e con riferimento alle percentualizzazioni definite nella pre-intesa "Criteri per la progressione economica orizzontale" sottoscritta il 28.3.2007;
- 2) al fine di ripartire equamente le risorse a disposizione ai dipendenti delle varie categorie e profili, sono stati apportati correttivi per alcuni profili dove le percentualizzazioni definite nell'accordo non avrebbero mai dato luogo alla previsione di una progressione. In tal modo sono stati individuati alcuni passaggi, in numero limitato, per i profili unici, sempreché collocati nelle fasce più basse;
- 3) al fine, invece, di garantire pari opportunità di valorizzazione al personale dei vari profili, è stato stabilito di privilegiare, nel riconoscimento delle progressioni orizzontali definite in base ai criteri sopraindicati, i dipendenti dei singoli profili che siano cessati con diritto a pensione (anzianità o raggiunti limiti età o anche deceduti) nel corso dell'anno 2006 oppure in relazione al maggior periodo di permanenza nella fascia ricoperta. Pertanto, nel riconoscere i passaggi di fascia, si applicheranno i seguenti criteri di precedenza:
  - essere pensionato nel corso dell'anno 2006 e avere una anzianità nella fascia ricoperta al 1.1.2006 uguale o superiore ad anni 4;
  - essere pensionato nel corso dell'anno 2006
  - avere una anzianità nella fascia ricoperta al 1.1.2006 uguale o superiore ad anni 4;
- 4) in relazione all'esigenza di privilegiare nel riconoscimento delle progressioni orizzontali i dipendenti in relazione al maggior periodo di permanenza nella fascia, è stata previsto un passaggio di fascia per i dipendenti aziendali in servizio al 1.1.2006 con anzianità nella fascia uguale o superiore ad anni 4, qualora non abbiano ottenuto l'inquadramento in un diverso profilo. Inoltre è stata presa in esame la situazione dei dipendenti aziendali in servizio al 1.1.2006 con anzianità nella fascia ~~uguale o superiore ad anni~~ maggiore di 3 anni (pari a n. 224), dove è emerso che circa la metà (n. 110) ricoprono il profilo di infermiere - posizione economica 2 -, profilo per il quale l'applicazione delle percentuali della pre-intesa non prevede nessun passaggio a fascia 3. In relazione a ciò è stato proposto di prevedere per detto

*[Handwritten signatures and initials]*

profilo 10 passaggi a fascia 3, recuperandoli dai n. 57 passaggi che le percentualizzazioni assegnavano al medesimo profilo per le fasce 1, 2, 4 e 5;

- 5) in merito al tempo di permanenza nella fascia, si precisa che il passaggio di un dipendente ad altro profilo della stessa categoria determina una nuova anzianità di fascia (nuovo profilo e nuova anzianità) e che il diritto di precedenza verrà riconosciuto solo a condizione che il profilo ricoperto dai dipendenti alla data del 1.1.2006 non sia cambiato alla data del riconoscimento del passaggio di fascia. Ciò in coerenza con i CC.CC.NN.LL. (per i quali la posizione economica in godimento risulta definita dalla combinazione di tre variabili: profilo professionale, categoria e fascia economia) nonché con il precedente accordo aziendale in merito alle progressioni orizzontali anno 2004;

### **CIO' PREMESSO, CONCORDANO**

di prevedere per l'anno 2006 i passaggi orizzontali risultanti dal prospetto allegato, utilizzando i criteri di cui all'accordo sottoscritto nel mese di marzo 2007. Per i passaggi alla fascia 5 verrà effettuata una selezione per titoli, su base aziendale.

Non potrà partecipare alle progressioni orizzontali oggetto del presente accordo il personale Collaboratore amministrativo professionale (categoria D1) che aveva beneficiato della progressione orizzontale da C3 a C4 con decorrenza 1.1.2003.

Limitatamente alle progressioni orizzontali 2006, in deroga a quanto definito all'art. 6 dell'accordo "Criteri per la progressione economica orizzontale (artt. 30 e 35 CCNL Comparto)", per tutti i passaggi di fascia la valutazione sarà rappresentata da un giudizio complessivo positivo o negativo.

La formulazione del giudizio, riferita al biennio antecedente il riconoscimento del passaggio di fascia, dovrà fare riferimento ai seguenti criteri generali:

- valutazione delle conoscenze delle norme, procedure aziendali, conoscenze tecniche, esperienza professionale ed aziendale;
- valutazione delle capacità relazionali, capacità di operare in autonomia, disponibilità al lavoro in gruppo;
- valutazione dei comportamenti, rispetto regolamenti, delle direttive aziendali, flessibilità;
- assenza di sanzioni disciplinari
- assenza di richiami formali da parte del superiore gerarchico

la formulazione di un eventuale giudizio negativo dovrà essere motivato e adeguatamente documentato. Per quanto attiene all'eventuale formulazione di un giudizio negativo si rinvia a quanto previsto al comma 1 paragrafo "Valutazione attività" art. 6.

Conseguentemente, limitatamente alle selezioni per il passaggio alla fascia 5, il punteggio previsto per la valutazione dell'attività (punti 10) viene ripartito in ugual misura tra esperienza professionale e formazione attinente.

Il costo dei passaggi disposti con il presente accordo è di circa euro 159.000,00, che risultano accantonati nel fondo fasce del personale del comparto per l'anno 2006 e tengono già in considerazione i risparmi determinati dai pensionamenti 2006

### **Progressione verticale**

Preso atto che sul Fondo fasce 2008 risultano accantonate, relativamente al quadriennio 2002-2005, le seguenti risorse specifiche per le progressioni verticali:

- euro 19.444,67 in applicazione art. 18 CCNL 19.4.2004 a favore degli operatori tecnici specializzati esperti (categoria C)
- euro 31.160,56 in applicazione art. 19 CCNL 19.4.2004 a favore del personale amministrativo e tecnico

### **LE PARTI CONCORDANO**

di bandire, contestualmente all'avvio delle procedure di attribuzione delle fasce orizzontali 2006, le selezioni interne per la verticalizzazione di tutte le unità di personale appartenenti ai seguenti profili:

- Operatori tecnici specializzati - autisti di ambulanza – passaggio alla categoria C, mediante corso formativo già espletato in applicazione dello specifico accordo regionale. L'inquadramento avverrà con decorrenza 1.7.2008, per i dipendenti a tempo indeterminato che risultino svolgere le mansioni di operatore tecnico autista di ambulanza e siano in possesso dei requisiti previsti dal CCNL per il passaggio dalla categoria BS alla categoria C (10 unità). Per i dipendenti aziendali che hanno partecipato allo specifico corso formativo concluso nel mese di giugno 2007 e che non risultino attualmente in possesso dei requisiti previsti dal CCNL o all'accordo regionale, l'inquadramento avverrà con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data di conseguimento del requisito, previa domanda dell'interessato.
- Coadiutori amministrativi – passaggio al livello super della categoria B- n. 3
- Operatori tecnici (esclusi OTA e Operatori tecnici addetti attività di supporto) – passaggio al livello super della categoria B.

Per l'espletamento delle selezioni <sup>per</sup> interne si fa riferimento al vigente regolamento aziendale approvato nel CCIA 15.2.2001, fermo restando che le selezioni interne per il passaggio da B a BS si prevede l'espletamento di una sola prova selettiva (colloquio o prova teorico-pratica).

Il costo totale delle verticalizzazioni è di circa euro **10.516,00** (di cui euro 8.866,00 per il passaggio al profilo "operatore tecnico specializzato esperto" - categoria C in applicazione dell'art. 18 ed euro 1.650,00 per il passaggio del personale tecnico e amministrativo in applicazione dell'art. 19).

Il passaggio verticale dei dipendenti avverrà previa trasformazione dei rispettivi posti di organico, ai sensi dell'art. 19, comma 1, lett. d) del C.C.N.L. 19.4.2004.

In merito alla verticalizzazione del personale collocati in categoria A (Commessi e Ausiliari specializzati) alla categoria B - mediante corso formativo - l'Azienda si riserva di effettuare opportuni approfondimenti a livello regionale.

Si stabilire inoltre di convocare la commissione bilaterale per definire le ulteriori progressioni verticali 2008, in relazione alle risorse residue.

Imola, 22 maggio 2008

Letto e siglato dalle parti sottoindicate:

Imola,

Per la Direzione Aziendale

Direttore amm.vo - [Signature]

Resp. U.O. Risorse Umane - [Signature]

Resp. SIT - [Signature]

Resp. U.O. Supp.amm.vo serv.sanitari - \_\_\_\_\_

Per la RSU

[Signature]

Per le OO.SS di categoria

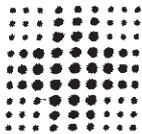
CGIL FP - [Signature]

CISL FPS - [Signature]

UIL FPL - [Signature]







SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

### TAVOLO AZIENDALE TRATTATIVE SINDACALI DIREZIONE AZIENDALE / OO.SS Comparto /RSU

Il giorno di 11 settembre 2009 presso la Direzione Generale dell'Azienda USL di Imola in Viale Amendola 2, ha avuto luogo l'incontro dell'Area Comparto tra Direzione Aziendale e le Organizzazioni Sindacali Area Comparto e i Rappresentanti R.S.U.

### Progressioni verticali

#### LE PARTI

Visti gli esiti dei lavori svolti dalla Commissione Bilaterale costituita allo scopo di definire l'utilizzo delle risorse contrattuali destinate alla contrattazione integrativa per operazioni di verticalizzazione (art. 31 CCNL 19.4.2004)

#### CONDIVIDONO

I principi generali sulla base dei quali è stata definita la numerosità e la collocazione delle progressioni:

#### Dipartimento Amministrativo e Tecnico - Ruolo amministrativo e tecnico

- 1) Definizione delle categorie professionali C esperto (art. 18 CCNL) per gli operatori tecnici specializzati esperti in ambiti specifici dell'organizzazione, corrispondenti ove siano svolte *attività particolarmente qualificate che presuppongono specifica esperienza professionale maturata nel sottostante profilo di BS*.
- 2) Riconoscimento al personale del ruolo amministrativo di categoria A (commesso) del passaggio alla categoria B, in coerenza alle funzioni svolte. Al fine di garantire un equilibrio tra i vari benefici economici contrattuali, si stabilisce di dare priorità nel riconoscimento delle fasce economiche di prossima applicazione al personale amministrativo della categoria A non coinvolto dai passaggi di verticalizzazione oggetto della presente proposta (n. 2 unità), utilizzando i risparmi realizzati a seguito di passaggi orizzontali non conferiti in applicazione dell'accordo sindacale del 22.5.2008.
- 3) Azione di progressivo allineamento verso la categoria C degli operatori addetti al Front-Office.
- 4) Riconoscimento ai ruoli professionali tecnici delle funzioni di maggiore responsabilità e specifica professionalità richiesta con particolare riferimento a compiti di progettazione e gestione di strutture, impianti, tecnologie informatiche e tecnologie sanitarie.
- 5) Realizzazione di una rete di collaboratori professionali esperti (categoria D livello super) tale da supportare il personale dirigente di area amministrativa e tecnica nelle funzioni maggiormente rilevanti per l'azienda nel rapporto con i fornitori esterni, nelle attività a carattere legale, nelle funzioni tecniche di progettazione e gestione degli impianti e dei sistemi tecnologici

#### SIT - Ruolo sanitario e tecnico

Il processo di verticalizzazione riguarda:

- ✓ Il "settore farmacia", ferma restando la progressione dalla categoria B al livello super degli operatori Tecnici di Farmacia già attuata con il già citato accordo del 22 maggio 2008, per la progressione di una unità da BS a C esperto nonché di 3 unità di ausiliari dalla categoria A alla categoria B (o.t. farmacia)
- ✓ Il programma di riqualificazione verso il profilo di Operatore Socio Sanitario del personale di supporto con qualifica di Ausiliario Specializzato e di Operatore Tecnico addetto all'Assistenza che opera nell'assistenza, che si dovrà sviluppare in due fasi temporali diverse.

Nel presente accordo si prevede la realizzazione nel corso del 2009 della prima fase e cioè il passaggio degli Ausiliari Specializzati, che operano da almeno 2 anni nei settori di assistenza, al profilo di Operatore Tecnico dei servizi sanitari con la verticalizzazione dalla categoria A alla categoria B.

Il processo di riqualificazione sarà realizzato mediante una selezione con corso formativo con la frequenza degli operatori appositamente individuati da avviso ad un corso specifico di formazione di almeno 120 ore al termine del quale i partecipanti saranno sottoposti a verifica finale: l'esito positivo della verifica

Dei  
Poderi  
FALS

ME

#

W

A

cl

MF

86

permetterà di formulare la graduatoria per l'accesso al nuovo profilo. Il percorso di riqualificazione è riservato a 23 unità di personale con qualifica di Ausiliario Specializzato in possesso dei seguenti requisiti:

- aver operato almeno 2 anni nell'assistenza come operatore di supporto alle attività assistenziali
- Svolgere mansioni effettive di supporto assistenziale tra cui attività di trasporto persone.

Sono esclusi gli Ausiliari Specializzati addetti ai servizi alberghieri di logistica (addetto esclusivamente a pulizie, trasporto materiale e posta interna).

La seconda fase del processo di riqualificazione verso il profilo OSS, che si prevede riguardi 28 unità, sarà realizzata successivamente all'inquadramento in categoria B degli Ausiliari Specializzati riqualificati e sarà oggetto di specifico e separato accordo.

### CIO' PREMESSO, CONCORDANO

1. nella prima fase di attivazione delle progressioni verticali, vengono bandite le selezioni interne per i passaggi a favore del personale del ruolo amministrativo e tecnico indicati nella tabella 1 di cui all'allegato 1 al presente accordo, per un totale complessivo di 116 verticalizzazioni;
2. le selezioni saranno effettuate secondo la disciplina condivisa da apposita Commissione bilaterale (come da documento allegato n. 2 che si approva), fermo restando che:
  - Personale del DAT: verranno effettuate selezioni per singola Unità Operativa Complessa e limitatamente alla Direzione Generale - in relazione alla eterogeneità delle funzioni svolte - per singolo Ufficio. Sarà pubblicato un unico bando per ciascuna categoria per il personale amministrativo/tecnico, nel quale sarà riportato l'elenco dei passaggi disponibili per le singole U.O.C./ufficio: ogni dipendente potrà esercitare tre opzioni.
  - Personale tecnico del SIT: verranno effettuate selezioni uniche a livello aziendale per profilo/qualifica;
3. i passaggi per i profili di "Assistente tecnico - manutentore Control Room" e di "Operatore tecnico dei Servizi sanitari" verranno effettuate utilizzando la selezione mediante corso formativo nella quale l'inserimento nella graduatoria finale del candidato è subordinato ad una frequenza minima delle lezioni nonché al superamento con un punteggio di sufficienza dell'esame finale del corso;
4. gli avvisi delle selezioni interne saranno pubblicati entro il **30 settembre 2009**, fatta eccezione per le selezioni con corso formativo per le quali la pubblicazione dei bandi avverrà entro 30 giorni dalla data di conclusione dei corsi stessi, e rimarranno affissi per un periodo di 20 giorni. I Dirigenti Responsabili delle Unità Operative complesse interessate dalle operazioni di verticalizzazioni provvederanno, preventivamente all'emissione dei bandi di selezione interna, ad assicurare una adeguata informazione sulle funzioni connesse ai posti della categoria D amm.vo (anche livello super) della propria Unità Operativa e, a richiesta, successivamente alla scadenza dei bandi, ai candidati che presenteranno domanda di partecipazione. Per la preparazione alle prove oggetto delle selezioni verrà fornita a tutti i candidati la documentazione e la normativa di riferimento delle singole Unità Operative nonché organizzate giornate di formazione di carattere generale relative agli assetti organizzativi/istituzionali del SSR, alle quali potranno partecipare tutti i candidati alle selezioni, fuori orario di lavoro;
5. le graduatorie approvate al termine delle selezioni saranno utilizzate, in prima applicazione, per i passaggi oggetto del presente accordo, nei limiti delle risorse contrattuali destinate. Le stesse rimarranno valide per un periodo di 36 mesi dalla data di approvazione e potranno essere utilizzate per ulteriori passaggi verticali - mediante trasformazione dei posti di organico e cofinanziamento della fascia ricoperta dal dipendente - nel caso in cui i futuri CC.CC.NN.LL. destinino una quota di risorse per il personale amministrativo/tecnico. A tale fine le parti si impegnano ad incontrarsi tempestivamente per definire un accordo anche in relazione alle esigenze organizzative aziendali;
6. gli inquadramenti dei vincitori nei nuovi profili avranno la medesima decorrenza e avverranno previa trasformazione dei posti di organico ricoperti. La pianta organica aziendale sarà adeguata in relazione a quanto disposto nel presente accordo;
7. qualora, a seguito delle procedure di verticalizzazioni oggetto del presente accordo, i dipendenti attualmente in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale che venissero inquadrati in un diverso profilo, gli stessi

Benete  
Bedetti  
FIALS

ME

87

W

D

W

ny

dovranno rinegoziare con il Responsabile competente il mantenimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, ivi compresa l'articolazione dell'orario in relazione alle modificate esigenze organizzative;

8. di dare corso al completamento delle operazioni di verticalizzazioni disposte con l'accordo del 22.5.2008 (passaggio di tutte le unità di personale del profilo operatore tecnico al livello super della categoria B) nei confronti del personale che nel 2008 non è stato ammesso alle selezioni interne, in quanto non in possesso del requisito di anzianità, mediante l'indizione di nuove selezioni interne;
9. di dare priorità, nel riconoscimento delle fasce economiche di prossima applicazione, al personale amministrativo della categoria A non coinvolto dai passaggi di verticalizzazione oggetto del presente accordo (n. 2 unità), utilizzando i risparmi realizzati a seguito di passaggi orizzontali non conferiti in applicazione dell'accordo sindacale del 22.5.2008;
10. -le parti si incontreranno, entro 30 giorni dalla data di inquadramento dei vincitori delle progressioni di cui alla tabella 1, per definire, anche in relazione agli eventuali risparmi conseguiti, le modalità di finanziamento i tempi di attivazione e le funzioni delle progressioni dell'area sanitaria di cui alla tabella n. 2 di cui all'allegato 1.

Imola, 11 settembre 2008

Letto e siglato dalle parti sottoindicate:

Per la Direzione Aziendale

Direttore amm.vo - [Signature]

Responsabile DAT - [Signature]

Resp. U.O. Risorse Umane - [Signature]

Resp. U.O. Supp.amm.vo serv.sanitari - \_\_\_\_\_

Resp. SIT - \_\_\_\_\_

Per la RSU [Signature]

Per le OO.SS di categoria

CGIL FP - [Signature]

CISL FPS - [Signature]

UIL FPL - \_\_\_\_\_

FSI \_\_\_\_\_

FIALS [Signature]

NURSING UP \_\_\_\_\_

