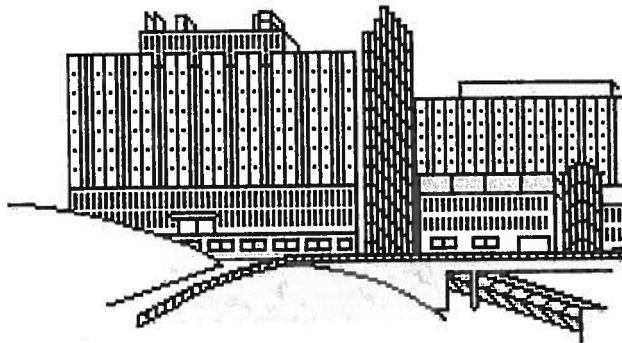


# Azienda Ospedaliera "Cannizzaro"

## CATANIA



### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PERSONALE AREA COMPARTO

in attuazione del CCNL 19 aprile 2004

QUADRIENNIO GIURIDICO 2002-2005  
BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

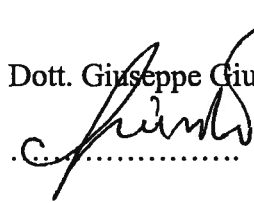
*[Handwritten signatures and initials]*

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ IN ATTUAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO SOTTOSCRITTO IL 19 APRILE 2004 PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002/2003.**

In data 10 febbraio 2006 alle ore 12,00 ha avuto luogo l'incontro tra l'Azienda Ospedaliera "Cannizzaro" di Catania, le Rappresentanze Sindacali Unitarie e le Organizzazioni sindacali territoriali dell'area del comparto, nelle persone di:

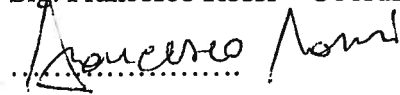
**Per l'Azienda Ospedaliera "Cannizzaro" di Catania:**

Dott. Giuseppe Giunta – Direttore Generale

  
.....

**Per le Rappresentanze Sindacali Unitarie**

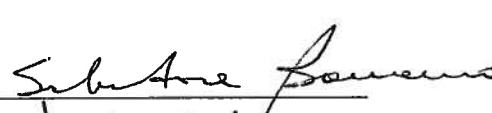
Sig. Francesco Rossi – Coordinatore Aziendale RSU

  
.....

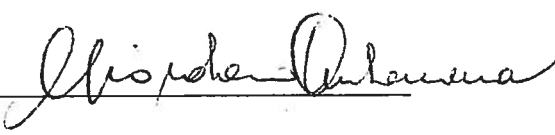
**Per le Organizzazioni e Confederazioni sindacali:**

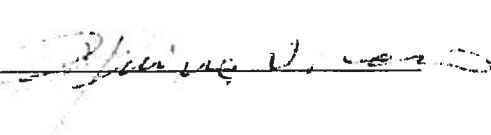
**Organizzazioni sindacali di Categoria**

CGIL FP 

CISL FPS 

UIL FPL 

FSI 

FIALS 

Al termine della riunione le parti, dopo la verifica del Collegio Sindacale sulla compatibilità dei costi rispetto ai vincoli di bilancio di cui al verbale n. 62 del 31 gennaio 2006, sottoscrivono il testo definitivo del contratto integrativo aziendale.

## Indice

Premessa

### TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

Art. 2 - Decorrenza e durata

### TITOLO II NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI ESSENZIALI EOGATI DALL'AZIENDA, RELAZIONI SINDACALI, PARI OPPORTUNITA'

#### Capo I Norme di garanzia in caso di sciopero

Art. 3 - Servizi e prestazioni essenziali - Contingenti minimi di personale

Art. 4 - Modalità di effettuazione degli scioperi

Art. 5 - Procedure

Art. 6 - Sanzioni e rinvii

#### Capo II Relazioni sindacali

Art. 7 - Istituti delle relazioni sindacali

Art. 8 - Permessi sindacali

Art. 9 - Commissioni bilaterali

Art. 10 - Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*

Art. 11 - Raffreddamento dei conflitti

#### Capo III Pari opportunità

Art. 12 - Comitato per le pari opportunità

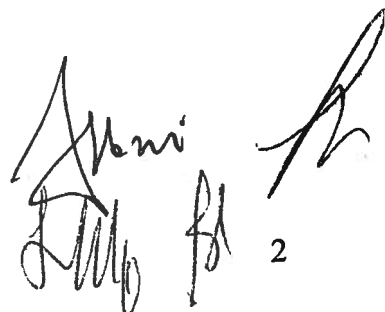
### TITOLO III ISTITUTI GIURIDICI ATTINENTI AL RAPPORTO DI LAVORO

#### Capo I Sede ed ambiente di lavoro

Art. 13 - Mobilità

Art. 14 - Sicurezza nei luoghi di lavoro

Testo definitivo sottoscritto il 10 febbraio 2006.



- Art. 15 - Miglioramento dell'ambiente di lavoro - Indirizzi e garanzie  
Art. 16 - Adempimenti in favore dei dipendenti disabili  
Art. 17 - Mensa

## Capo II

### Organizzazione del lavoro, orario di lavoro, tempo parziale

- Art. 18 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro  
Art. 19 - Articolazione dell'orario di lavoro e flessibilità  
Art. 20 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time)  
Art. 21 - Esternalizzazione dei servizi e processi di riorganizzazione aziendale (conseguenze ed effetti)

## Capo III

### Formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento del personale

- Art. 22 - Linee programmatiche e regolamentari in materia di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento del personale  
Art. 23 - Formazione ed ECM

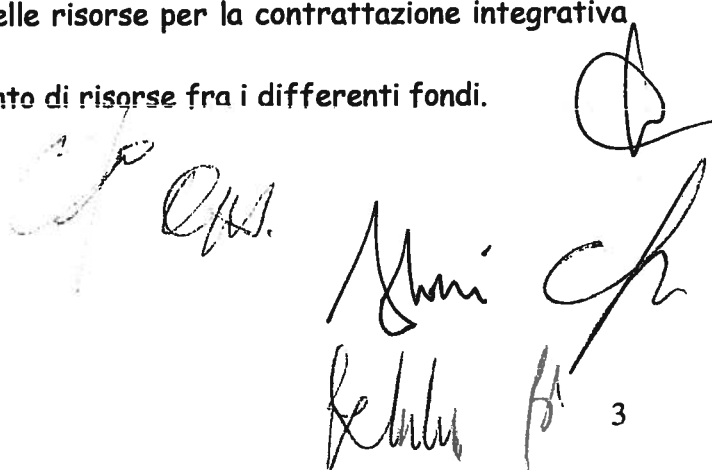
## TITOLO IV

### I FONDI CONTRATTUALI (SESSIONE DI BILANCIO)

## Capo I

### Metodologia di costituzione dei fondi contrattuali e determinazioni in ordine al trasferimento di risorse fra i differenti fondi

- Art. 24 - I fondi contrattuali  
Art. 25 - Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno  
Art. 26 - Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali  
Art. 27 - Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.  
Art. 28 - Determinazioni in ordine all'utilizzo delle risorse per la contrattazione integrativa (art. 32).  
Art. 29 - Determinazioni in ordine al trasferimento di risorse fra i differenti fondi.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

**TITOLO V**  
**POLITICHE DI SVILUPPO, GESTIONE DL PERSONALE E SISTEMA PREMIANTE**

**Capo I**  
**Politiche di sviluppo e gestione del personale**

- Art. 30 - Principi generali in materia di politiche di sviluppo e gestione del personale  
Art. 31 - Sviluppo professionale orizzontale del personale di tutti i ruoli  
Art. 32 - Istituzione di nuovi profili e passaggi alla ctg. "C" nell'ambito del ruolo sanitario e tecnico  
Art. 33 - Sviluppo professionale verticale del personale dei ruoli amministrativo e tecnico  
Art. 34 - Passaggio dalla ctg. "D" alla ctg. "Ds" del personale con funzioni di coordinamento  
Art. 35 - Norma di riequilibrio  
Art. 36 - Le posizioni organizzative  
Art. 37 - Sistema di valutazione permanente del personale  
Art. 38 - Istituto della produttività collettiva e premio per la qualità della prestazione individuale. Criteri generali e metodologia di assegnazione e ripartizione delle risorse

**TITOLO VI**  
**LAVORO STRAORDINARIO**

**Capo I**  
**Lavoro straordinario**

- Art. 39 - Criteri per la ripartizione del monte ore di lavoro straordinario

**TITOLO VII**  
**NORME FINALI E DI RINVIO**

- Art. 40 - Norma finale  
Art. 41 - Norma di rinvio



**ALLEGATI**

1. Individuazione dei contingenti minimi di personale in servizio da garantire in caso di sciopero
2. Regolamento aziendale per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. Schema di determinazione del fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno (art. 29)
4. Schema di determinazione del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 30)
5. Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune della ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (art. 31)
6. Individuazione dei posti da trasformare al fine di consentire i processi di sviluppo orizzontale di cui all'art. 19 comma 1 lett. d) del CCNL 19 aprile 2004 in favore del personale dei ruoli amministrativo e tecnico.



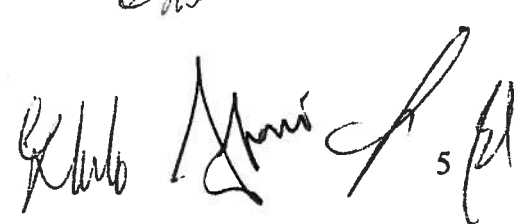
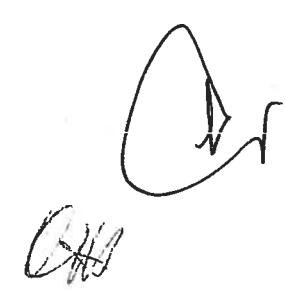
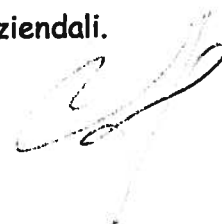
## PREMESSA

Il presente Contratto Collettivo Integrativo viene definito ai sensi dell'art. 40 del D.L.vo n. 165/2001, nonché dall'art. 4 del CCNL 2002-2005 per il personale del Comparto Sanità, sottoscritto il 19 aprile 2004.

Le parti danno atto che i macro obiettivi dell'Azienda sono quelli contenuti nei piani strategici pluriennali e nei piani programmatici annuali e che il pieno conseguimento degli stessi non può prescindere, tra l'altro, dal miglior utilizzo possibile delle risorse disponibili e, in modo particolare, delle risorse umane e della loro specificità professionali.

La valorizzazione di dette risorse deve, per l'effetto, essere considerata non solo una delle linee guida della contrattazione decentrata ma costituire anche un riferimento per i processi di riorganizzazione aziendale, processi che non possono prescindere dal coinvolgimento e dalla consapevolezza dei lavoratori con l'obiettivo ultimo di ottimizzare e coniugare la qualità e la produttività (*mission* aziendale), l'utilità pubblica e sociale del lavoro in sanità (*mission* istituzionale), l'arricchimento professionale e le aspettative individuali.

E' pertanto fondamentale una piena, corretta, trasparente e rapida applicazione del CCNL, non tanto e non solo per la cogenza di tipo normativo insita nel contratto nazionale stesso ma soprattutto per la considerazione che trattasi di uno strumento di "governo" aziendale del personale, determinante ai fini del raggiungimento degli obiettivi aziendali.



## TITOLO I

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1

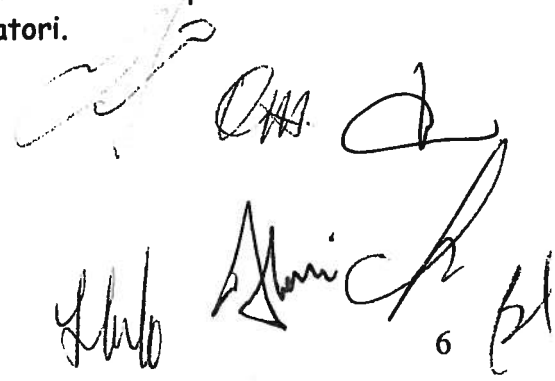
##### Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Integrativo aziendale, sottoscritto ai sensi dell'art. 4 del CCNL 19 aprile 2004, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'area del Comparto, dipendente dell'Azienda Ospedaliera "Cannizzaro" di Catania, in rapporto alla tipologia di servizio prestato (tempo pieno o part-time)

#### Art. 2

##### Decorrenza e durata

1. Il presente Contratto entra in vigore il giorno successivo alla data di sottoscrizione, previo controllo sulla compatibilità dei costi effettuato dal Collegio Sindacale, e conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione del successivo contratto integrativo aziendale. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati, attraverso la contrattazione integrativa, con cadenza annuale.
2. Le determinazioni assunte dalle parti con il presente Contratto Integrativo, implicanti utilizzo delle risorse per il biennio 2004-2005 o aventi ricadute o conseguenze economiche sul medesimo biennio, sono prese con riferimento ai fondi relativi all'anno 2003, i quali si intendono provvisoriamente confermati anche per gli esercizi successivi e sino alla pubblicazione del contratto collettivo nazionale di parte economica relativo al biennio 2004-2005
3. In particolare, gli effetti economici e giuridici correlati alla progressione orizzontale decorrono dal 1° gennaio 2003, fatto salvo quanto previsto dall'art. 31 comma 2. Gli effetti economici e giuridici delle progressioni verticali decorrono dal primo giorno del mese successivo alla formulazione delle graduatorie a seguito di selezione; quelli relativi alle posizioni organizzative dal primo giorno successivo al provvedimento di conferimento.
4. Dalla data di decorrenza del presente Contratto cessano di avere vigore gli accordi e le norme riconducibili o contenute nel precedente Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto il 18 aprile 2000 nonché tutte le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati in contrasto o non compatibili con quanto regolato dal presente Contratto.
5. Della stipulazione del presente contratto viene data comunicazione da parte dell'Azienda, con idonea pubblicità di carattere generale, a tutti i lavoratori.



## TITOLO II

### NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI ESSENZIALI EOGATI DALL'AZIENDA, RELAZIONI SINDACALI, PARI OPPORTUNITA'

#### Capo I

#### Norme di garanzia in caso di sciopero

#### Art. 3

#### Servizi e prestazioni essenziali - Contingenti minimi di personale

1. Con riferimento alla legge n. 146 del 12/6/90, come modificata ed integrata dalla Legge 83/2000, alle direttive della Commissione di Garanzia per lo sciopero nei servizi pubblici nonché all'accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del comparto del SSN, sottoscritto il 20 settembre 2001, le parti individuano i servizi essenziali e le prestazioni indispensabili nonché i contingenti minimi di personale in servizio da garantire in caso di sciopero nei termini di cui all'allegato 1 al presente contratto. Le parti concordano pertanto che la sottoscrizione dell'allegato 1 - che sancisce l'accordo sulla materia - è condizione necessaria e indispensabile per la sottoscrizione del presente contratto.
2. Ai sensi degli artt. 1 e 2 della Legge 146/90, come modificata dalla Legge 83/2000, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto del personale del Servizio sanitario nazionale e riconducibili al ruolo istituzionale, alle caratteristiche ed alle tipologie di attività dell'Azienda Ospedaliera "Cannizzaro" sono i seguenti:
  - A. Assistenza Sanitaria d'Urgenza
    - Pronto Soccorso Medico e Chirurgico
    - Rianimazione e Terapia Intensiva
    - Unità Coronaria
    - Assistenza ai grandi ustionati
    - Emodialisi
    - Prestazioni di Ostetricia connesse ai parti
    - Medicina Neonatale
    - Servizio ambulanze
    - Servizio Trasporti Infermi
  - B. Assistenza Sanitaria Ordinaria
    - Servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e relativa attività di supporto;
    - Unità spinale
    - Prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
    - Assistenza a persone portatrici di handicap e ad anziani;
    - Nido ed assistenza neonatale;
    - Attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.





**C. Attività di supporto logistico, organizzativo ed amministrativo**

- servizio di portineria sufficiente a garantire l'accesso e servizi telefonici essenziali che, in relazione alle tecnologie utilizzate nell'ente, assicurino la comunicazione all'interno ed all'esterno dello stesso;
- servizi di cucina: preparazione delle diete speciali, preparazione con menu unificato degli altri pasti o, in subordine, servizio sostitutivo; distribuzione del vitto e sua somministrazione alle persone non autosufficienti; banche latte per i neonati;
- raccolta e allontanamento dei rifiuti solidi dai luoghi di produzione; raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti speciali, tossici, nocivi e radioattivi, per quanto di competenza e secondo la legislazione vigente;
- servizi della direzione sanitaria nei cinque giorni che precedono le consultazioni elettorali europee, nazionali e amministrative, nonché quelle referendarie.

**D. Protezione civile**

- attività previste nei piani di protezione civile da svolgere con personale in reperibilità, qualora previste in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

**E. Distribuzione di energia, gestione e manutenzione impianti tecnologici**

- attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua, gas, servizi sanitari, informatici, ecc.) necessari per l'espletamento delle prestazioni sopra indicate;
- interventi urgenti di manutenzione degli impianti.

**F. Erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento**

- attività del servizio del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi in oggetto ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali in coincidenza con le scadenze di legge; tale servizio deve essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i dipendenti dei servizi del personale per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.

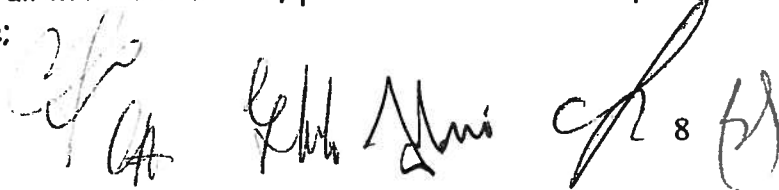
**Art. 4**

**Modalità di effettuazione degli scioperi**



1. In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture sanitarie, vengono stabiliti i seguenti criteri da rispettare nel caso di sciopero:

- la durata massima del primo sciopero non potrà superare, per qualsiasi tipo di vertenza ed anche nelle strutture complesse organizzate per turni, un'intera giornata (24 ore);
- l'intervallo minimo fra un'azione di sciopero e l'altra di ciascuna OO.SS. dovrà essere almeno di dodici giorni, determinato dalla sommatoria dei termini di preavviso di cui al successivo art. 6 c. 2 lett. a) oltre all'intervallo minimo, previsto in caso di scioperi distinti nel tempo, di quarantotto ore;



- c) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non potranno superare le 48 ore consecutive;
- d) eventuali scioperi riguardanti singole professionalità e/o unità organizzative non dovranno compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome, ovvero singoli profili professionali. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;
- e) non saranno effettuate azioni di sciopero:
  - 1. Nel mese di agosto;
  - 2. Nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
  - 3. Nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
- f) gli scioperi dichiarati ed in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimento di particolare gravità o di calamità naturali;
- g) l'azienda è tenuta a trasmettere agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità di azione di sciopero. Analoga comunicazione in ipotesi di revoca dello sciopero.

#### Art. 5 Procedure

1. Il rispetto della sostanza dell'accordo è reso possibile dalla definizione di procedure omogenee che consentano l'adozione dei provvedimenti necessari a garantire sia l'individuazione del personale esonerato dallo sciopero, che la concreta possibilità di prioritario impiego di coloro che spontaneamente hanno deciso di non aderire allo stesso.
2. Tale necessità è resa più stringente dalla brevità dei termini all'interno dei quali operare. A tale scopo e limitatamente ed esclusivamente per le azioni intraprese dalle RSU in ambito locale, si precisa quanto segue:
  - a) Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi essenziali, individuati con il presente accordo, sono tenute a darne comunicazione scritta all'azienda con preavviso non inferiore ai 10 giorni, precisando la durata, le modalità di attuazione dello sciopero nonché le motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro. In caso di revoca di sciopero indetto in precedenza, le stesse devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione. Per le azioni indette a livello nazionale o regionale vale la divulgazione a mezzo stampa;
  - b) La Direzione Medica di Presidio, considerati i minimi previsti predispone, in accordo con gli operatori ed almeno cinque giorni prima dello sciopero, l'elenco nominativo dei dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo stesso, sulla scorta dei nominativi del personale previsto in turno o in servizio nella giornata in cui cade lo sciopero, apportandovi eventuali riduzioni con il criterio della rotazione.
3. Il rispetto della procedura di cui sopra è essenziale al fine di non incorrere in azioni omissive che possono configurare gli estremi del comportamento antisindacale nonché quelli dell'infrazione regolamentare interna con le relative conseguenze.

4. Il personale che non intende aderire allo sciopero va posto in sostituzione del personale che ne ha fatto richiesta nei limiti dei contingenti fissati. Il restante personale che non aderisce allo sciopero si considera a disposizione delle Direzioni dei servizi di appartenenza per qualsiasi necessità ivi compresa la sostituzione seduta stante del personale mancante nei servizi indispensabili, fermo il tassativo divieto di utilizzare detto personale in servizi diversi da quello di appartenenza, qualora questi siano ricompresi tra quelli non ritenuti essenziali dal presente accordo.
5. Nel primo mese di contrattazione integrativa e durante la concertazione o consultazione, le parti non assumono iniziative conflittuali unilaterali per le materie o problematiche di natura contrattuale riconducibili ai predetti modelli relazionali.

#### **Art. 6** **Sanzioni e rinvii**

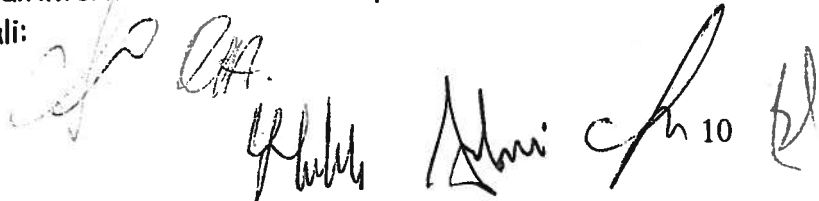
1. Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si rinvia alla legge n. 146 del 12/6/90, come modificata ed integrata dalla Legge 83/2000, alle direttive della Commissione di Garanzia per lo sciopero nei servizi pubblici ed all'accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del comparto del SSN, sottoscritto il 20 settembre 2001
2. In caso di inosservanza delle disposizioni contenute nel presente accordo nonché di quelle di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 ed alla legge 11 aprile 2000, n. 83 e successive modificazioni ed integrazioni, si applicano gli artt. 4 e 6 delle predette leggi.

#### **Capo II** **Relazioni sindacali**

#### **Art. 7** **Istituti delle relazioni sindacali**



1. Le parti convengono, sulla opportunità di definire adeguate regole di partecipazione del personale, attraverso le loro rappresentanze sindacali, per affrontare i problemi lavorativi e migliorare quantitativamente e qualitativamente l'offerta dei servizi e delle prestazioni.
2. Pertanto, le parti concordano sulla necessità di intrattenere, nella propria autonomia e chiara distinzione dei ruoli, relazioni sindacali corrette ed al contempo fondate su un'effettiva assunzione e riconoscimento delle reciproche responsabilità, sulla precisa individuazione dei confini fra contrattazione decentrata, concertazione, informazione e consultazione, per un trasparente e proficuo espletamento delle rispettive attività con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti ed il miglioramento delle condizioni di lavoro e di sviluppo delle professionalità, con l'esigenza e il reale obiettivo di incrementare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi erogati alla collettività.
3. Il sistema delle relazioni sindacali all'interno dell'Azienda Ospedaliera "Cannizzaro" si articola nei seguenti modelli relazionali:




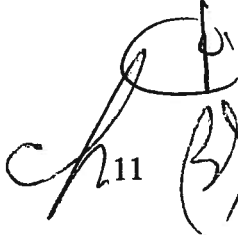


- contrattazione collettiva integrativa, che si svolge sulle materie e con le modalità indicate nel CCNL nazionale di riferimento, nonché al successivo punto A) del presente comma;
- concertazione, consultazione ed informazione. L'insieme di tali istituti realizza il principio della partecipazione, che si estrinseca attraverso l'attività delle commissioni paritetiche.

## A) CONTRATTAZIONE

Fatte salve le reciproche autonomie e nel rispetto delle scelte strategiche dell'Ente, sono rimesse alla contrattazione integrativa le seguenti materie previste dai CCNL di riferimento:

- I sistemi di incentivazione del personale (criteri generali di Ripartizione delle risorse e delle metodologie di valutazione);
- Assegnazione delle risorse derivanti dalle seguenti voci ai diversi fondi contrattuali degli artt. 29, 30 e 31:
  - a) attuazione art. 43 Legge 449/97 e successive modifiche ed integrazioni;
  - b) economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi e nei limiti della Legge 662/96;
  - c) risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che destinino somme alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;
  - d) somme connesse al trattamento accessorio di personale trasferito alle aziende o enti del comparto a seguito dell'attuazione di processi di decentramento o di delega delle funzioni;
  - e) finanziamenti aggiuntivi o integrativi;
  - f) quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile delle dotazioni organiche del personale, da destinare al fondo dell'art. 31 sulla base degli indirizzi regionali.
- Spostamento di risorse fra i fondi ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio e per la finalizzazione tra i diversi istituti contrattuali;
- Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro;
- Programmi annuali e pluriennali in materia di formazione continua e di riqualificazione ed aggiornamento professionale del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- Linee d'indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- Linee d'indirizzo per combattere i fenomeni del mobbing e delle molestie sessuali sul posto di lavoro;
- Conseguenze degli effetti delle innovazioni tecnologiche e organizzative e dei processi di disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità e professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;
- Criteri per le politiche dell'orario di lavoro:
  - Distribuzione fra le diverse categorie dei contingenti di personale part-time, sulla base dell'art.22 e casi di elevabilità dei contingenti
  - Pari opportunità;
  - Criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario;

- Criteri generali per le progressioni verticali, per i passaggi di livello all'interno della stessa categoria, per i passaggi da un ruolo all'altro nell'ambito della stessa categoria e per la progressione economica orizzontale.

## **B) CONCERTAZIONE**

Le rappresentanze sindacali unitarie e/o le OO.SS., ricevuta l'informazione prevista dal presente articolo, possono attivare in forma scritta, nel termine di cinque dal ricevimento della comunicazione, la concertazione sulle seguenti materie:

- articolazione dell'orario di servizio;
- definizione criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
- misure per favorire le pari opportunità;
- verifica periodica della produttività delle strutture operative;
- andamento dei processi occupazionali;
- criteri e modalità di conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e loro valutazione;
- criteri e modalità di definizione dei sistemi di valutazione permanente del personale;
- criteri e modalità dello svolgimento delle selezioni per i passaggi orizzontali e per i passaggi verticali tra le categorie.

La trattativa si svolge in appositi incontri che iniziano, di norma, entro 48 ore dalla data di ricezione della richiesta si concludono nel termine tassativo di 30 giorni dalla richiesta stessa. L'Amministrazione convoca la delegazione trattante con comunicazione scritta, indicando gli argomenti all'ordine del giorno.

L'esito della concertazione deve risultare da apposito verbale nel quale devono essere chiaramente evidenziate le posizioni delle parti; copia del verbale è trasmessa alle R.S.U ed alle rappresentanze sindacali. Tale verbale sarà approvato dalle parti nel primo incontro utile successivo.

Durante il periodo in cui si svolge la trattativa l'azienda si astiene dall'adottare, salvo comprovate ragioni d'urgenza in ordine di fruibilità dei servizi all'utenza, provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto della concertazione. La R.S.U. e/o le rappresentanze sindacali si impegnano, durante il medesimo periodo e per le stesse materie, a non assumere iniziative conflittuali.

## **C) INFORMAZIONE**

Le parti concordano sulle necessità, al fine di migliorare il livello qualitativo delle relazioni sindacali, di definire, con il presente accordo integrativo, le modalità relative all'esercizio del diritto all'informazione, sia preventiva che successiva. In particolare il presente accordo mira a garantire una costante e tempestiva informazione sugli atti di valenza generale, anche di carattere preventivo, concernente il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

Il Direttore Generale o suo delegato, nel quadro dell'informazione preventiva e successiva prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, presenta annualmente, alle rappresentanze sindacali, il rendiconto dell'attività svolta l'anno precedente e le linee di programmazione per l'anno in corso.

### **C.1) - Informazione preventiva**

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'D' in a circle on the right side.

Nelle seguenti materie, l'azienda, anche attraverso le proprie diverse articolazioni organizzative, fornisce un'informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:

- articolazione dell'orario di lavoro;
- definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro;
- definizione delle dotazioni organiche;
- andamento dei processi occupazionali;
- piani di ristrutturazione e riconversione delle strutture aziendali;
- verifica periodica della produttività delle strutture operative;
- applicazione dei parametri concernenti la qualità e produttività dei servizi e rapporti con l'utenza.

L'informazione preventiva è comunque obbligatoria per tutte le materie oggetto di contrattazione, concertazione o consultazione.

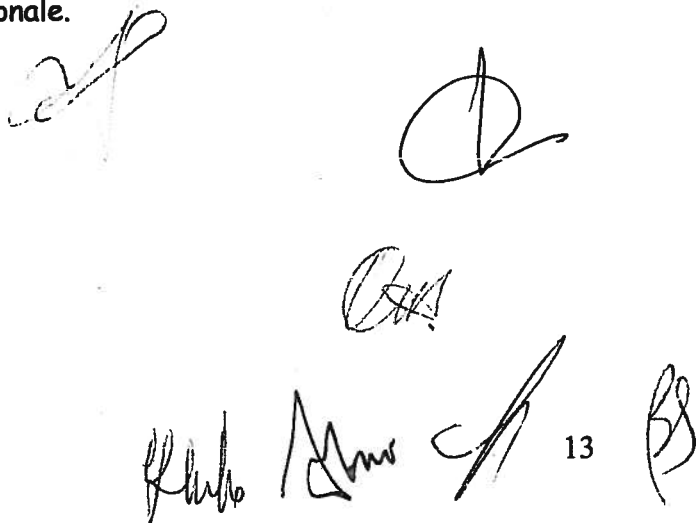
### **C.2) Informazione successiva**

Su richiesta della R.S.U. Aziendale e delle OO.SS., la Direzione aziendale ed i singoli dirigenti responsabili delle articolazioni organizzative interessate dovranno fornire, eventualmente per la parte di rispettiva competenza:

- ✓ i dati consuntivi relativi all'andamento della formazione professionale, con particolare riferimento al numero degli interessati e ai contenuti dei corsi.
- ✓ i dati consuntivi sulle misure adottate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche a seguito dell'applicazione del D.Lgs 626/94 / 242/96 (vedi art. 41).
- ✓ il rendiconto - nel rispetto della normativa sulla privacy e delle relative procedure sul trattamento dei dati sensibili - sulla distribuzione complessiva del fondo per la produttività collettiva ed individuale nonché sull'applicazione dell'istituto della pronta disponibilità.
- ✓ I risultati ed effetti generali sull'organizzazione del lavoro conseguenti alle introduzioni di nuove tecnologie e processi riorganizzativi;
- ✓ comunicazione sulle misure adottate per il conseguimento delle pari opportunità.

Alle rappresentanze sindacali verranno inoltre inviati, con cadenza mensile, gli elenchi degli atti adottati dal Direttore Generale. Per tutte le materie riconducibili a problematiche di natura contrattuale verranno altresì trasmesse alle stesse rappresentanze copie dei provvedimenti adottati.

Le OO.SS., si impegnano ad informare l'amministrazione, in relazione a quanto di loro conoscenza, su tutto ciò che possa riguardare la qualità dell'ambiente di lavoro e quant'altro possa essere, a loro avviso, rilevante per la trasparenza, l'efficienza della gestione aziendale e la tutela della salute dei cittadini utenti e del personale.




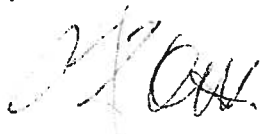

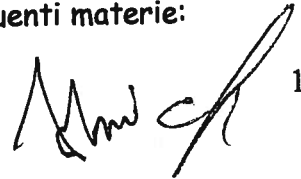

**Art. 8**  
**Permessi sindacali**

1. I dirigenti sindacali che hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari per l'espletamento del loro mandato, sono quelli facenti parte di organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione nazionale.
2. Le associazioni sindacali rappresentative, entro 10 giorni dalla proclamazione degli eletti nella R.S.U. indicano per iscritto all'amministrazione i nominativi dei dirigenti sindacali titolari delle prerogative e libertà sindacali di cui al comma 1. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche.
3. I dirigenti sindacali indicati nel comma 1 possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattativa sindacale, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.
4. La partecipazione alle trattative e/o Commissioni bilaterali, nonché ad incontri convocati ufficialmente dall'Amministrazione, viene sempre considerata come al di fuori orario di lavoro sia per i rappresentanti della RSU e che per quelli delle OO.SS. rappresentative territoriali aventi titolo, qualora dipendenti dell'Azienda.
5. Ai fini della ripartizione proporzionale dei permessi, la rappresentatività sarà accertata in sede locale in base alla media tra il dato associativo ed il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato associativo è quello risultante alla data del 31 Gennaio di ogni anno mentre il dato elettorale è quello risultante dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni della R.S.U, avvenute in data Novembre 2004 rispetto al totale dei voti espressi, quali risultano dal verbale riassuntivo inviato all'ARAN. Il contingente dei permessi di spettanza delle RSU è da questa gestito nel rispetto del tetto massimo attribuito.
6. Nell'ambito del monte ore complessivo annuo di ciascuna organizzazione sindacale, ogni dirigente sindacale può usufruire di permessi cumulati per periodi, anche frazionati, non superiori a 12 giorni a trimestre. Convenzionalmente ogni giorno lavorativo viene considerato di 6 ore.
7. La fruizione dei permessi per l'attività sindacale esterna all'Azienda è autorizzata di volta in volta dalla stessa, tramite la U.O. di appartenenza, su richiesta scritta, fatta pervenire, per il tramite della struttura sindacale di appartenenza, almeno 3 giorni prima del permesso richiesto o in casi eccezionali almeno 24 ore prima, al direttore dell'U.O. di appartenenza del dipendente.
8. I permessi sindacali sono equiparati ai fini del trattamento giuridico ed economico a tutti gli effetti al servizio prestato e sono retribuiti.

**Art. 9 - Commissioni bilaterali**

1. Al fine di consentire un più completo coinvolgimento partecipativo del personale nei processi produttivi aziendali, le parti concordano di istituire tre commissioni bilaterali, aventi composizione paritetica e priva di funzione negoziale, per la formulazione di proposte e l'approfondimento di specifiche problematiche sulle seguenti materie:

Testo definitivo sottoscritto il 10 febbraio 2006.

  
    14

### PRIMA COMMISSIONE

- organizzazione del lavoro anche a seguito di processi di riorganizzazione dell'Azienda;
- mobilità interna del personale.

### SECONDA COMMISSIONE

- attività di formazione;
- igiene, sicurezza ed ambiente.

### TERZA COMMISSIONE

- modalità di attuazione dell'istituto della produttività collettiva e miglioramento dei servizi
- politiche di sviluppo e gestione del personale.

2. Le Commissioni di cui al presente articolo sono tenute a relazionare alla delegazione trattante e per il tramite dei loro presidenti sullo stato di avanzamento delle problematiche affrontate

### Art. 10

#### Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*

1. Le parti, prendendo atto che il fenomeno del *mobbing*, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore, va prevenuto e contrastato efficacemente.
2. Le parti riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
3. L' Azienda istituisce, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto integrativo, un comitato paritetico secondo le modalità e con i compiti specifici individuati all'art. 5 del CCNL 19 aprile 2004.

### Art. 11

#### Raffreddamento dei conflitti

1. Qualora sorgano divergenze in ordine all'interpretazione degli accordi sottoscritti, le parti si incontrano per definire consensualmente la controversia. A tal fine la parte promotrice invia alle altre apposita lettera raccomandata contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si fonda la richiesta.
2. L'accordo di interpretazione autentica, che sostituisce la parte controversa sin dall'origine, ha effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo medesimo, con il consenso delle parti interessate.



15

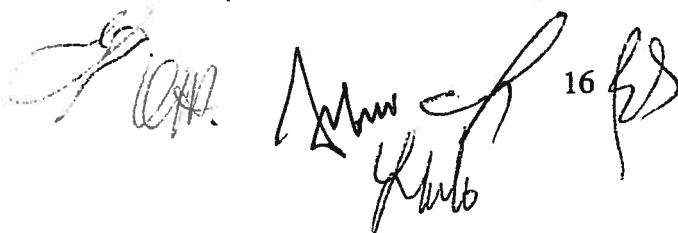


**Capo III**  
**Pari opportunità**



**Art. 12 - Comitato per le pari opportunità**

1. Il Comitato per le pari opportunità, istituito presso l'Azienda Ospedaliera "Cannizzaro" con deliberazione n° 2091 del 10 novembre 1999, verrà rinnovato nei suoi componenti entro sessanta giorni dalla data di stipula del presente contratto integrativo aziendale e resterà in carica per tutta la sua vigenza. Il Comitato, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 7 comma 2 del CCNL 1998-2001, svolge i seguenti compiti:
  - raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
  - formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi;
  - promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione su lavoro delle pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n° 125/91.
2. Il Comitato, è presieduto da un dirigente o funzionario dell'azienda ed è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'azienda o ente. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.
3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali individuati per ciascuna delle materie sottoindicate, il Comitato per le Pari opportunità formula proposte in ordine alle misure atte a favorire effettive parità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia:
  - accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi anche ai fini del perseguimento di un effettivo equilibrio, a parità di requisiti professionali, nei passaggi interni e nel conferimento degli incarichi di posizioni organizzative del sistema classificatorio;
  - flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part-time;
  - perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali, di cui si deve tenere conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate nell'ambito delle misure volte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente a mansioni prive di ogni possibilità di sviluppo professionale.
  - pubblicizzazione ed applicazione delle nuove norme sui congedi parentali;
  - processi di mobilità.
4. L'Azienda Ospedaliera "Cannizzaro" favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da esso svolto. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno degli enti, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie categorie e nei vari profili nonché sulla partecipazione ai processi formativi.



16

5. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la vigenza del CCNL e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

### TITOLO III

#### ISTITUTI GIURIDICI ATTINENTI AL RAPPORTO DI LAVORO

##### Capo I

##### Sede ed ambiente di lavoro

##### Art. 13

##### Mobilità

1. E' demandata alla apposita Commissione Paritetica di cui al precedente art. 9 - la quale provvederà entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo aziendale e, comunque, non oltre 30 giorni dalla sua costituzione, la elaborazione di una proposta di regolamento che fissi i criteri e le procedure per la mobilità del personale nell'ambito delle diverse articolazioni organizzative e strutture dell'Ente

##### Art. 14

##### Sicurezza nei luoghi di lavoro



1. Le parti danno atto che la sicurezza nei luoghi di lavoro è stata ed è oggetto di interventi legislativi che devono concretamente tradursi e trovare piena realizzazione a livello aziendale a mezzo di un complesso sistema organizzativo, tecnico/scientifico, amministrativo, strutturale, di culture diffuse e di relazioni sindacali. Le parti danno altresì atto che la materia ha trovato una prima fondamentale risposta a livello aziendale con la strutturazione, la valorizzazione e la piena operatività del Servizio di Prevenzione e Protezione - posto in staff alla direzione generale, nonché con la costituzione dell'organismo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e con l'approvazione del documento di valutazione del rischio nei presidi ospedalieri dell'Azienda..
2. Nell'ambito della problematica della sicurezza nei luoghi di lavoro l'Azienda si impegna a:
- privilegiare l'operatività del Servizio di Prevenzione e Protezione, ponendo attenzione alla qualità ed alla professionalità del personale allo stesso assegnato, alle dotazioni tecnologiche, agli interventi formativi specifici per gli operatori assegnati;
  - a favorire al massimo l'agibilità dell'organismo R.L.S. fornendo i dati conoscitivi necessari, la formazione specifica e la collaborazione con il Servizio Prevenzione e Protezione, che deve essere reciproca in quanto l'organismo assume rilievo istituzionale aziendale;
  - ad aggiornare periodicamente il documento di valutazione del rischio dei Presidi Ospedalieri;



17

- a coordinare e razionalizzare e a potenziare al massimo le sinergie e le potenzialità in materia di sicurezza date dal Servizio Prevenzione e Protezione e dal Medico Competente.
- a realizzare tutte le iniziative di formazione e aggiornamento in favore dei lavoratori e attinenti le tematiche del D. Lgs. N. 626/94;
- a programmare e realizzare i necessari interventi strutturali e impiantistici, ad acquisire i presidi di prevenzione e protezione, a realizzare procedure di sicurezza e di verifica di impianti e attrezzature conseguenti alla rilevazione dei rischi e per la prevenzione degli stessi.

#### **Art. 15**

#### **Miglioramento dell'ambiente di lavoro - Indirizzi e garanzie**

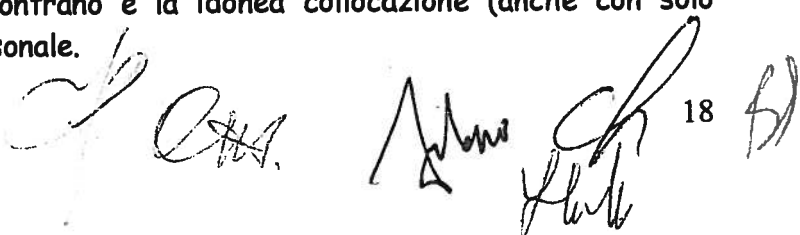
1. Poiché la materia è in parte correlata agli interventi connessi alla sicurezza sui luoghi di lavoro gli indirizzi e gli impegni assunti nell'articolo che precede costituiscono la relativa garanzia tra le parti.
2. Le parti concordano inoltre che, un aspetto altrettanto importante è quello relativo alla cosiddetta "umanizzazione" dei luoghi di lavoro che riguarda sia l'utenza sia i lavoratori e che prevede standard strutturali, di spazi, di servizi e di comfort consoni al moderno concetto di dignità della persona e di decoro dei luoghi di lavoro. L'azienda si impegna in tal senso, entro i termini stabiliti dalla legge, alla concreta "messa a norma", secondo i parametri previsti dalle disposizioni sull'accreditamento, dell'Azienda.
3. L'Azienda si impegna inoltre, nelle more della completa realizzazione dei lavori di ristrutturazione e ammodernamento strutturale edilizio, a mettere in atto tutti gli accorgimenti organizzativi e logistici tesi a migliorare le situazioni maggiormente critiche dal punto di vista dell'ambiente di lavoro.

#### **Art. 16**

#### **Adempimenti in favore dei dipendenti disabili**



1. Le parti danno atto che gli interventi strutturali per la rimozione delle "barriere architettoniche" previsti dalla legislazione nazionale e regionale sono in stato di adeguamento e previsti e programmati nell'ambito della ristrutturazione edilizia che sta interessando le strutture ospedaliere e non dell'azienda.
2. L'Azienda garantisce il parcheggio interno ai dipendenti disabili ai sensi della vigente regolamentazione sulla viabilità interna.
3. L'Azienda si impegna inoltre a mettere in atto forme di sostegno, azioni positive, forme di soluzioni di problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro al fine di favorire l'espletamento dell'attività lavorativa dei dipendenti disabili nelle migliori condizioni possibili.
4. Le parti intendono porre in essere e disciplinare anche adempimenti in favore di dipendenti per i quali siano intervenute, nel corso del rapporto di lavoro, limitazioni fisiche in relazione alla normale attività. Detti adempimenti devono riguardare la prevenzione delle principali patologie che si riscontrano e la idonea collocazione (anche con solo riferimenti alle mansioni) di detto personale.



## **Art. 17**

### **Mensa**

1. Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alle particolare articolazione dell'orario in più turni.
2. L'Azienda garantisce il servizio di mensa o, in caso di temporanea mancanza, l'esercizio del diritto con modalità sostitutive.
3. Il pasto va consumato di norma al di fuori e al termine dell'orario di lavoro e non è comunque monetizzabile. Per il costo del pasto il dipendente è tenuto a contribuire nella misura fissa di L. 2.000 (Euro 1,03) per pasto.

## **Capo II**

### **Organizzazione del lavoro, orario di lavoro, tempo parziale**

## **Art. 18**

### **Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro**

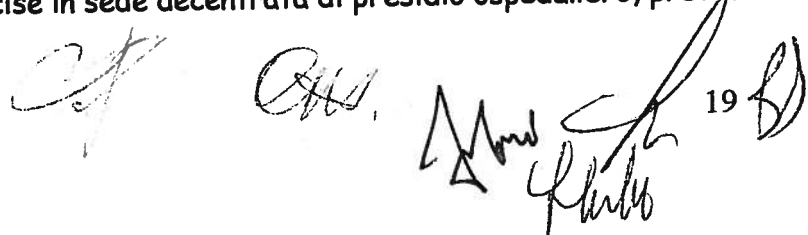
1. Le parti danno atto che i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro, formalmente rimessi alla contrattazione integrativa, sono invece concretamente espressi e disciplinati dall'art. 26 del CCNL 7 aprile 1999 che vengono dalle parti pienamente accettati e condivisi.
2. L'applicazione di detti criteri va calata e adeguata alle realtà delle strutture ed articolazioni aziendali con le loro peculiarità organizzative e assistenziali e pertanto le relazioni sindacali riguardanti l'argomento "orario di lavoro" vengono confermate a livello di Presidio Ospedaliero, tenendo nel debito conto la distinzione tra orario di lavoro ed orario di servizio.

## **Art. 19**

### **Articolazione dell'orario di lavoro e flessibilità**



1. L'orario di lavoro del personale turnista nelle 24 ore si svolge, di norma, secondo schemi che non producano orario straordinario.
2. L'articolazione dell'orario per il personale di cui al comma 1 si sviluppa, di norma, nel modo seguente: 7-14; 14-21; 21-7 e, comunque, esclusivamente, all'interno di tale schema generale.
3. La durata massima di un turno di lavoro ordinario è fino a 10 ore. Il prolungamento massimo fino alle 12 ore previsto dall'art. 26, comma 3, lettera e) del CCNL 1998 - 2001, in caso di necessità inderogabili ed eccezionali di servizio, non può, comunque costituire elemento di programmazione ordinaria dell'orario di lavoro. In ogni caso la durata della prestazione lavorativa a qualsiasi titolo prestata non potrà eccedere per più di due ore l'orario del turno di lavoro ordinario.
4. In deroga a quanto previsto dal comma 3, disposizioni diverse rispetto a quelle previste nei precedenti commi possono essere decise in sede decentrata di presidio ospedaliero, previa

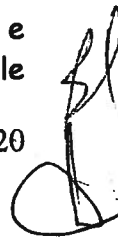


informazione alle rappresentanze sindacali. La loro efficacia in ogni caso decorre solo dal momento di ratifica da parte del Direttore Generale.

5. Per il personale turnista di cui ai commi precedenti il conteggio del debito orario viene effettuato su base semestrale in modo da evitare picchi di rientri obbligatori calcolati su base mensile. A tal fine il sistema informatico dovrà riportare mensilmente il debito o il credito orario di ciascun dipendente in modo da consentire una adeguata programmazione dei recuperi. Alla fine dell'anno solare verrà comunque effettuato il conguaglio positivo o negativo del debito orario, procedendosi alla contabilizzazione delle eccedenze.
6. Nelle strutture o Unità Operative funzionanti sulle 12 ore e/o in servizi che, per l'efficienza degli stessi e per le esigenze dell'utenza, debbono ampliare il proprio orario di apertura e/o concentrare le attività in determinati picchi orari, i dirigenti responsabili, previa concertazione, possono prevedere la flessibilità oraria, ad esclusione dei dipendenti inseriti nei turni H24 nelle strutture di degenza.
7. Al personale che presta servizio nelle unità operative senza degenza e che inoltra specifica richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, può essere concessa - a discrezionalità del dirigente - una flessibilità oraria variabile da trenta a sessanta minuti sull'orario previsto.
8. Si prevede una priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione del lavoro delle strutture, per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11/8/1991 n° 266.
9. Resta confermato il contenuto dell'art. 8 del Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto il 18 aprile 2000 in materia di riduzione dell'orario di lavoro.

#### **Art. 20 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time)**

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolamentato dagli artt. 23, 24 e 25 del C.C.N.L. 7 aprile 1999, dagli artt. 34 e 35 del CCNL 20 settembre 2001 e dell'art. 22 del CCNL 19 aprile 2004, nonché dalle norme di legge in materia, con le integrazioni stabilite dal presente contratto.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili compresi nelle categorie di personale del sistema di classificazione previsto dal presente contratto mediante:
  - assunzione, nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
  - trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.
3. Ai fini dell'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il relativo bando di concorso, indica le modalità di impiego flessibile che l'Azienda intende garantirsi attraverso la costituzione dei rapporti. L'Azienda garantisce comunque la precedenza al personale a tempo pieno che intende trasformare il rapporto.
4. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato con modalità idonee a contemperare il diritto del dipendente alla scelta della tipologia e alla programmazione a priori di turni e orari con il diritto dell'Azienda a modalità di impegno lavorativo coerenti con le



documentate esigenze di servizio. Il rifiuto a accogliere richieste di costituzione di rapporti a tempo parziale deve essere motivata dall'Azienda con riferimento alle specifiche esigenze che ostino alla trasformazione; l'Azienda è tenuta a esperire ragionevoli sforzi per individuare un settore in cui le proposte del dipendente possono essere compatibili con l'organizzazione aziendale.

5. E' fatta salva la facoltà dell'azienda di definire a priori, previa consultazione con le RSU, per periodi prolungati e profili definiti l'offerta di rapporti a tempo parziale e la relativa tipologia.
6. La disciplina organica del rapporto di lavoro a tempo parziale all'interno dell'Azienda Ospedaliera "Cannizzaro" è quella di cui al Regolamento Aziendale, redatto in conformità alla normativa di riferimento di cui al comma 1 e costituente allegato 2 al presente contratto integrativo aziendale.

#### **Art. 21**

#### **Esternalizzazione dei servizi e processi di riorganizzazione aziendale (conseguenze ed effetti)**

1. Il CCNL 19 aprile 2004 demanda alla contrattazione integrativa la disciplina delle conseguenze degli effetti di scelte strategiche Aziendali (innovazioni tecnologiche e organizzative; disattivazione/riconversione di servizi) in relazione sia alla qualità e professionalità del lavoro sia ai dipendenti interessati dalle predette scelte strategiche. Le parti concordano che tale materia rientra fra quelle previste dal CCNL che, per loro natura, richiedono tempi di negoziazione diversi essendo legati a fattori organizzativi contingenti. Conseguentemente il presente contratto integrativo non può che regolamentare programmaticamente la materia, dando atto che le singole fattispecie dovranno essere disciplinate caso per caso a livello di contrattazione specifica ferme le prerogative delle parti previste dell'art. 4 comma 5 del CCNL 7 aprile 1999.
2. L'azienda si impegna in ogni caso a supportare la qualità e la professionalità del lavoro con appositi interventi di addestramento in sede e fuori sede per quanto riguarda le innovazioni tecnologiche, con appropriati interventi di formazione e aggiornamento in sede per le innovazioni organizzative, con specifici e mirati interventi formativi in sede e fuori sede in caso di riqualificazione/riconversione dei servizi.

#### **Capo III**

#### **Formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento del personale**

#### **Art. 22**

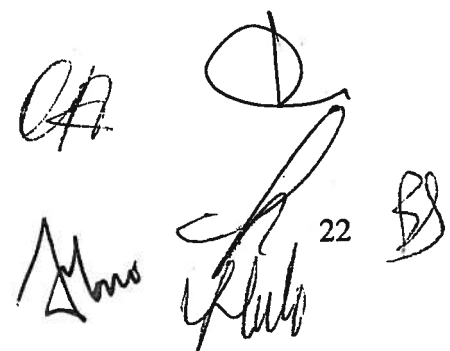
#### **Linee generali in materia di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento del personale**

1. In materia di formazione è tuttora vigente l'art. 29 del CCNL 7 aprile 1999, che prevede la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatori. In tale ambito rientra anche la formazione continua di cui all'art. 16 bis e segg. del d.lgs. n 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni, da svolgersi sulla base delle linee generali di indirizzo dei



programmi annuali e pluriennali individuati dalle Regioni e concretizzati, a livello aziendale, in appositi progetti formativi.

2. Allo scopo di favorire la valorizzazione delle risorse umane attraverso la formazione del personale, l'Azienda garantisce - per tale finalità - una disponibilità economica adeguata, determinata con cadenza annuale in relazione alle risorse finanziarie disponibili ed in coerenza con l'obiettivo del pareggio di bilancio e tenuto conto delle indicazioni contenute nelle specifiche disposizioni di legge in ordine all'entità delle risorse da destinare alla formazione.
3. Le risorse di cui al comma 2 sono finalizzate allo svolgimento di percorsi di formazione ed aggiornamento così suddivisi:
  - formazione e aggiornamento obbligatori riconducibili al "piano annuale della formazione";
  - formazione e aggiornamento facoltativi proposti dal dipendente e per i quali esiste un interesse o un ritorno da parte dell'Azienda e, pertanto, con copertura totale o parziale, da parte di quest'ultima, delle spese sostenute e con utilizzo dell'istituto del comando;
  - formazione e aggiornamento facoltativi a richiesta del dipendente, con la fruizione di permessi per aggiornamento come previsto dall'art. 23 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.
4. Nell'ambito delle previsioni di cui al comma 3, l'Azienda ripartisce le risorse di cui al comma 2 in base ai bisogni ed ai piani formativi, assicurando che la formazione non sia, in generale, preclusa a nessuna categoria e nessun profilo e sia estesa a un numero di operatori crescente nel tempo. I piani ed i programmi di aggiornamento, devono garantire il diritto all'aggiornamento per tutto il personale dell'Azienda, secondo il principi dell'alternanza e della *parcondicio* e nei limiti delle risorse previste.
5. L'azienda garantisce l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i conseguenti oneri sono a carico dell'azienda o ente. La relativa disciplina è, in particolare, riportata nei commi 6 e seguenti dell'art. 29 del contratto 7 aprile 1999, come integrata dalle eventuali norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale ai sensi dell'art. 7 comma 1 lett. b) del CCNL 19 aprile 2004.
6. La formazione deve, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza in base ai piani aziendali. Ove il dipendente prescelga corsi di formazione non rientranti nei piani suddetti ovvero corsi che non corrispondano alle suddette caratteristiche, la formazione - anche quella continua - rientra nell'ambito della formazione facoltativa.
7. Per favorire con ogni possibile strumento il diritto alla formazione e all'aggiornamento professionale del personale, sono utilizzati anche gli istituti di cui agli artt. 22 e 23 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 (diritto allo studio e congedi per la formazione), cui si fa rimando ai fini della relativa disciplina.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, initials 'CA' and 'D' in the middle, and a signature 'Almo' and another signature on the right. A small number '22' is written near the bottom right signature.

**Art. 23**  
**Formazione ed ECM**

1. Stante il carattere tuttora sperimentale della formazione continua, le parti concordano che - nel caso di mancato rispetto della garanzia prevista circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte del personale interessato - non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del d.lgs 502 e successive modifiche ed integrazioni. Ne consegue che, in tali casi, l'azienda non può intraprendere iniziative unilaterali per la durata del presente contratto.
2. Ove, viceversa tale garanzia venga rispettata, il dipendente che, senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, non potrà partecipare per il triennio successivo alle selezioni interne a qualsiasi titolo previste.
3. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.
4. Al fine di ottimizzare le risorse disponibili per garantire la formazione continua a tutto il personale del ruolo sanitario destinatario dell'art. 16 bis del D.Lgs. 502/92 e successive modifiche ed integrazioni e, più in generale, la formazione al personale degli altri ruoli, nei programmi di formazione annuale per il personale del comparto vengono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale oppure, ove ciò non sia possibile, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali.



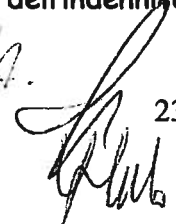

**TITOLO IV**  
**I FONDI CONTRATTUALI (SESSIONE DI BILANCIO)**

**Capo I**

**Metodologia di costituzione dei fondi contrattuali e determinazioni in ordine al trasferimento di risorse fra i differenti fondi**

**Art. 24**  
**I fondi contrattuali**

1. Le parti prendono atto che i fondi contrattuali, già previsti nel CCNL 7 aprile 1999:
  - fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno;
  - fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali;
  - fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica;

  
  
  
  
23



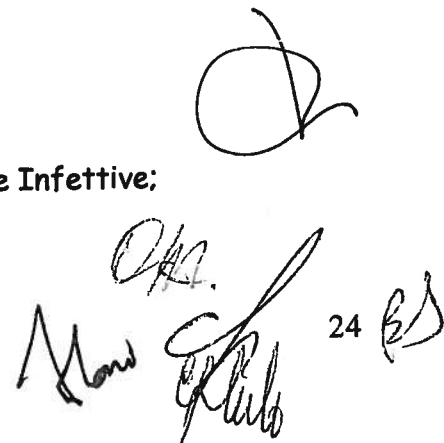
vengono confermati dal 1° gennaio 2002.

2. L'ammontare di tali fondi è costituito dal consolidato al 31 dicembre 2001, che viene incrementato, alle diverse scadenze, con i finanziamenti previsti dal contratto nonché con le risorse aggiuntive regionali, secondo le modalità e per gli importi come indicati negli allegati 3, 4 e 5 del presente contratto integrativo aziendale.
3. Le parti concordano sulla necessità di sfruttare pienamente la possibilità - prevista dal CCNL - di flessibilità nell'utilizzo degli stessi fondi, allo scopo di dare continuità ai sistemi di finanziamento degli istituti interessati e di favorire oltre che il perseguimento - da parte dell'azienda - degli obiettivi strategici ed il recupero di margini di produttività, anche adeguate scelte in materia di gestione e sviluppo delle politiche del personale.
4. I fondi di cui al comma 1 vengono determinati nella presente sessione contrattuale di bilancio e relativi allegati 3, 4 e 5, definitivamente per gli anni 2002 e 2003 e provvisoriamente per l'anno 2004, nelle more della stipula del CCNL relativo al biennio economico 2004-2005. Per le stesse ragioni, i fondi contrattuali relativi all'anno 2005 vengono provvisoriamente determinati nella stessa misura di quelli relativi all'anno 2004.
5. Le modalità di utilizzo dei fondi di cui al presente articolo per gli anni successivi alla data di stipula del presente contratto, verranno definiti con cadenza annuale ed in relazione alle risorse disponibili, anche alla luce delle previsioni del CCNL relativo al biennio economico 2004-2005.

#### **Art. 25**

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

1. Il fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, viene determinato secondo le metodologie e procedure previste dall' art. 29 del CCNL 19 aprile 2004 come da allegato 3 del presente contratto integrativo aziendale. Pertanto, gli importi relativi al fondo in questione, determinati distintamente per ciascun anno di riferimento sono i seguenti, con la precisazione che gli stessi, per gli anni 2004 e 2005 assumono carattere di provvisorietà in quanto suscettibili di ridefinizione sulla scorta delle previsioni del CCNL di parte economica, biennio 2004-2005, non ancora stipulato:
  - Anno 2002 Euro 2.532.235,08
  - Anno 2003 Euro 2.736.058,70
  - Anno 2004 Euro 2.762.223,05
  - Anno 2005 Euro 2.762.223,05
2. Il fondo di cui al presente articolo finanzia i seguenti elementi retributivi:
  - Compensi per lavoro straordinario;
  - Indennità di pronta disponibilità;
  - Indennità giornaliera personale operante su più turni;
  - Indennità di Terapia Intensiva e di Sala Operatoria;
  - Indennità al personale operante nei reparti di Malattie Infettive;
  - Indennità notturna e festiva;
  - Indennità di bilinguismo;



Handwritten signatures and initials, including a large circular mark and several names, located at the bottom right of the page.

- Indennità per gli ex Capo Sala;
- Compensi per attività didattica.

#### **Art. 26**

### **Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali**

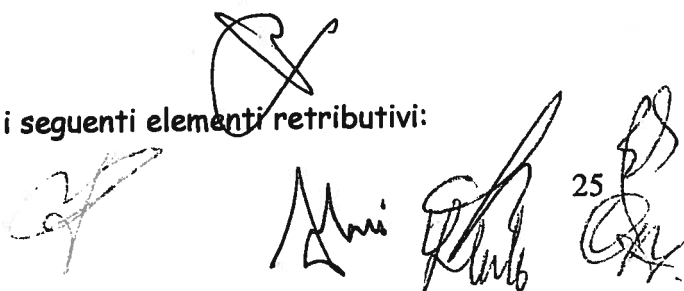
1. Il fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, viene determinato secondo le metodologie e le procedure previste dall' art. 30 del CCNL 19 aprile 2004, come da allegato 4 del presente contratto integrativo aziendale. Pertanto, gli importi relativi al fondo in questione, determinati per ciascun anno di riferimento, sono i seguenti, con la precisazione che gli stessi, per gli anni 2004 e 2005 assumono carattere di provvisorietà in quanto suscettibili di ridefinizione sulla scorta delle previsioni del CCNL di parte economica, biennio 2004-2005, non ancora stipulato:
  - Anno 2002 Euro 1.201.689,59
  - Anno 2003 Euro 1.330.892,51
  - Anno 2004 Euro 1.349.008,43
  - Anno 2005 Euro 1.349.008,43
2. Il fondo di cui al presente articolo finanzia, sulla base di specifici programmi annuali definiti con le procedure di cui all'art. 7 comma 3 lett. a) del presente contratto, sia la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi, secondo le metodiche di cui all'art. 47 del CCNL 1° settembre 1995, sia il premio per la qualità della prestazione individuale, finalizzato alla valorizzazione delle capacità dei dipendenti e del loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico.

#### **Art. 27**

### **Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.**

1. Il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, viene determinato secondo le metodologie e le procedure previste dall' art. 31 del CCNL 19 aprile 2004, come da allegato 5 del presente contratto integrativo aziendale. Pertanto, gli importi relativi al fondo in questione, determinati per ciascun anno di riferimento sono i seguenti, con la precisazione che gli stessi, per gli anni 2004 e 2005 assumono carattere di provvisorietà in quanto suscettibili di ridefinizione sulla scorta delle previsioni del CCNL di parte economica, biennio 2004-2005, non ancora stipulato:
  - Anno 2002 Euro 2.152.793,50
  - Anno 2003 Euro 2.604.717,25
  - Anno 2004 Euro 2.646.861,96
  - Anno 2005 Euro 2.646.861,96
2. Il fondo di cui al presente articolo finanzia i seguenti elementi retributivi:

Testo definitivo sottoscritto il 10 febbraio 2006.



- fasce retributive;
- indennità di funzione al personale titolare di posizioni organizzative;
- valore comune ex indennità di qualificazione professionale;
- indennità professionale specifica;
- indennità di coordinamento;
- valore marginale tabellare per applicazione art. 12 c. 2 CCNL 20 settembre 2001;
- valore marginale tabellare per passaggi da ctg "D" a ctg. "Ds"
- valore marginale tabellare per passaggi da ctg "B" a ctg. "Bs"
- progressioni verticali personale amministrativo e tecnico ex art. 19 CCNL 19.4.2004

#### Art. 28

#### Determinazioni in ordine all'utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa (art. 32 CCNL 19 aprile 2004).

1. Le parti concordano di utilizzare le risorse di cui all'art. 32 comma 1 del CCNL 19 aprile 2004 (Euro 133,90 annue per il numero di dipendenti in servizio al 31 dicembre 2001 ed al netto degli oneri riflessi), destinate alla contrattazione integrativa e pienamente disponibili in quanto residuanti dall'applicazione dei tassi di inflazione e non utilizzati, per incrementare il fondo ex art. 31 con prevalente finalizzazione delle stesse per l'istituto delle fasce retributive. Tale destinazione ad incremento del fondo sopra specificato è già compresa nella determinazione del fondo stesso di cui al precedente art. 27 e relativo allegato 5.

#### Art. 29

#### Determinazioni in ordine al trasferimento di risorse (provvisorio e definitivo) tra i differenti fondi.

1. Con riferimento ai fondi complessivi, come determinati negli art. 25, 26 e 27 del presente contratto e relativi allegati 3, 4 e 5 ed alle somme già utilizzate nei relativi esercizi di riferimento per remunerare i correlati elementi retribuiti, le disponibilità residue su ciascun specifico fondo per gli anni 2002, 2003 e 2004, accertate alla data di stipula del presente contratto integrativo, sono le seguenti:
  - Fondo art. ex 29 (Fondo trattamento accessorio)
    - Anno 2002 Euro =====
    - Anno 2003 Euro 266.690,32
    - Anno 2004 Euro 299.745,98
  - Fondo art. ex 30 (Fondo produttività collettiva)
    - Anno 2002 Euro =====
    - Anno 2003 Euro =====
    - Anno 2004 Euro =====
  - Fondo art. ex 31
    - Anno 2002 Euro 76.456,23
    - Anno 2003 Euro 383.474,58

26

Anno 2004 Euro 705.058,97

2. Conseguentemente, in relazione a detta disponibilità residua e tenuto conto della possibilità, confermata dal vigente CCNL, di operare - in sede di contrattazione integrativa e con cadenza annuale - trasferimenti temporanei e definitivi di risorse fra le diverse tipologie di fondi, le parti concordano di trasferire - a decorrere dal 1° gennaio 2003 ed in via permanente - dal fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno (art. 29 CCNL ed art. 25 ed allegato 3 C.I.A.) al fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'indennità di qualificazione professionale e della indennità professionale specifica (art. 31 CCNL ed art. 27 ed allegato 5 C.I.A.) di una somma pari ad Euro 200.000,00, da destinare agli istituti contrattuali connessi alle politiche di sviluppo e di gestione del personale.
3. A decorrere dal 1° gennaio 2004 ed attraverso analogo trasferimento dal fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno, la predetta quota viene ulteriormente incrementata di Euro 75.000,00, da destinare per le medesime finalità di cui al comma 2.
4. Per effetto delle determinazioni di cui ai comma 2 e 3, i fondi di cui agli art. 25 e 27 del presente CIA e relativi allegati, quantificati ai sensi, rispettivamente, degli artt. 29 e 31 del CCNL 19 aprile 2004 vengono - con decorrenza 1° gennaio 2003 - come di seguito rideterminati:

- Fondo per il lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno anno 2003 = Euro 2.536.058,70
- Fondo per il lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno anno 2004 = Euro 2.487.223,05
- Fondo per le fasce retributive, posizioni organizzative, parte comune indennità qualificazione professionale ed indennità professionale specifica anno 2003 = Euro 2.804.717,25
- Fondo per le fasce retributive, posizioni organizzative, parte comune indennità qualificazione professionale ed indennità professionale specifica anno 2004 = Euro 2.921.861,96

e, in conseguenza, le disponibilità residue su quest'ultimo fondo, rispettivamente rideterminate in Euro 76.456,23 per l'anno 2002, Euro 583.474,58 per l'anno 2003 ed Euro 980.058,97 per l'anno 2004. Tali disponibilità residue vengono utilizzate per consentire l'applicazione degli istituti contrattuali connessi alle politiche di sviluppo e gestione del personale di cui al successivo capo I Titolo V del presente CCNL.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with the number 27 in the middle, and a signature on the right.

**TITOLO V**  
**POLITICHE DI SVILUPPO, GESTIONE DL PERSONALE E SISTEMA PREMIANTE**

**Capo I**  
**Politiche di sviluppo e gestione del personale**

**Art. 30**  
**Principi generali in materia di politiche di sviluppo e gestione del personale**

1. In materia di politiche e di sviluppo e gestione del personale, l'azienda intende - attraverso interventi mirati resi possibili dalle risorse a disposizione di cui al precedente art. 29 - procedere nella logica di valorizzazione e riqualificazione professionale dei dipendenti dell'azienda, per il rilancio della qualità dei servizi e delle prestazioni all'utenza attraverso, il ricorso a tutti gli istituti a tal fine previsti dal CCNL 2002-2005.
2. Le parti ritengono che la presente contrattazione integrativa sulla materia di cui al comma 1 non può prescindere dai seguenti principi, sanciti dal contratto collettivo nazionale:
  - rispetto delle percentuali di accesso dall'esterno secondo le vigenti disposizioni, in caso di copertura di posti vacanti;
  - in relazione alle categorie e profili cui si riferiscono le selezioni interne, valutazione ponderata del curriculum ( esperienza professionale, titolo di studio, altri titoli culturali e professionali e titoli presentati dal candidato) oltre che dell'anzianità di servizio.
  - nelle progressioni verticali di sviluppo professionale in applicazione delle procedure di cui agli artt. 16 e 17 del CCNI 7 aprile 1999, rispetto della provenienza del personale dal livello economico immediatamente inferiore.
  - accrescimento professionale ed aggiornamento delle competenze tramite idonei percorsi formativi.
  - Valutazione permanente del personale .
3. Gli interventi in materia di politiche di sviluppo e gestione del personale, previsti dal presente contratto integrativo riguardano, in armonia con il contratto nazionale, i seguenti ambiti\istituti:
  - Progressioni orizzontali del personale di tutti i ruoli, categorie e profili;
  - Istituzione dei nuovi profili di cui all'art. 18 del CCNL 19 aprile 2004;
  - Completamento dell'applicazione dell'art. 12 comma 2 del CCNL 20 settembre 2001, alle condizioni di cui all'art. 19 comma 1 lett. b) del CCNL 19 aprile 2004;
  - Sviluppo professionale del personale di categoria "D" incaricato delle funzioni di coordinamento successivamente al 31 agosto del 2001 ed in tale posizione alla data di entrata in vigore del CCNL 19 aprile 2004 (art. 19 comma 1 lett. c);
  - ulteriori passaggi verticali del personale appartenente ai ruoli amministrativo e tecnico (art. 19 comma 1 lett.d);
  - rimodulazione e valorizzazione delle posizioni organizzative.

### Art. 31

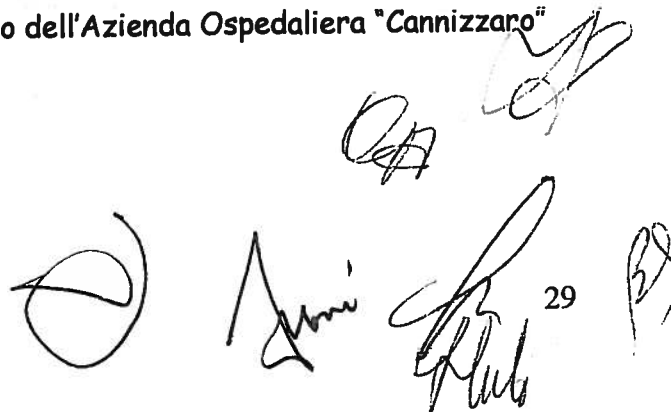
#### Sviluppo professionale orizzontale del personale di tutti i ruoli

1. La parti concordano di destinare, con decorrenza 1° gennaio 2003, una quota parte delle risorse disponibili sul fondo di cui all'art 27, come quantificate all'art. 29 del presente contratto, pari all'intera disponibilità residua per l'anno 2002 (Euro 76.453,23) ad Euro 480.000,00 per l'anno 2003 e ad Euro 950.000,00 per l'anno 2004 alla progressione orizzontale del personale di tutti i ruoli, categorie e profili. Tale somma dovrà garantire:
  - a decorrere dal 1° gennaio 2002, l'azzeramento dell'assegno ad personam, attraverso attribuzione della fascia economica superiore, a tutto il personale che percepisce alla stessa data detto assegno;
  - a decorrere dal 1° gennaio 2003, l'attribuzione della fascia economica superiore a tutto il personale a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2002 e presente in azienda da almeno un biennio alla predetta data;
  - a decorrere dal 1° gennaio 2004 una ulteriore fascia economica a tutto il personale a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2003 e presente in azienda da almeno un biennio alla predetta data.
2. I benefici di cui al precedente comma vengono altresì riconosciuti alle diverse scadenze al personale proveniente da altre amministrazioni e con anzianità di servizio presso l'azienda inferiore a due anni, che non ha goduto di analogo riconoscimento nell'ente di provenienza.
3. Per effetto dell'applicazione del presente articolo, le disponibilità residue di cui all'art. 29 comma 3 del presente contratto integrativo vengono rideterminate in Euro 103.474,58 per l'anno 2003 ed Euro 30.058,97 per l'anno 2004 ed utilizzate per le finalità di cui ai successivi articoli.

### Art. 32

#### Istituzione di nuovi profili e passaggi alla ctg. "C" nell'ambito del ruolo sanitario e tecnico

1. Nell'ambito dei nuovi profili previsti dall'art. 18 del CCNL 19 aprile 2004, l'azienda ha già proceduto alla istituzione, attraverso previsione nella dotazione organica dell'Ente e con oneri a carico del fondo di cui all'art. 27 del presente contratto integrativo di 27 posti di categoria "C" afferenti al profilo di Infermiere generico esperto .
2. L'istituzione dei predetti posti è avvenuta attraverso contestuale soppressione dei corrispondenti posti di categoria "B", livello economico "Bs".
3. Le parti si danno reciproco atto che con la concreta attuazione di quanto previsto ai comma 1 e 2 del presente articolo, la problematica di cui all'art. 18 del CCNL 19 aprile 2004 trova piena e completa attuazione all'interno dell'Azienda Ospedaliera "Cannizzaro"

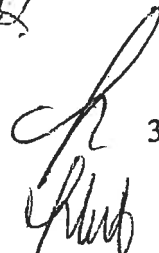
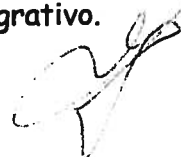


Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large circular mark on the left and several scribbled signatures on the right, with the number 29 written near the bottom right.

### Art. 33

#### Sviluppo professionale verticale del personale dei ruoli amministrativo e tecnico

1. Le parti convengono che la conferma dell'applicabilità della norma di cui all'art. 12 comma 2 del CCNL 20 settembre 2001, prevista dall'art. 19 comma 1 lett. a) del CCNL 19 aprile 2004, è giustificata esclusivamente dalla circostanza che la disposizione, seppur valida solo in prima applicazione del contratto di riferimento, non è risultato esser stata attuata da tutte le aziende ed Enti nei tempi previsti. Poiché l'Azienda Ospedaliera "Cannizzaro" ha, nell'arco di validità del CCNL 20 settembre 2001, II° biennio economico, proceduto alla applicazione della norma in questione, la stessa non si ritiene più applicabile all'interno di questa azienda. ~~Pertanto, nell'ambito dei principi~~
2. Pertanto, l'Amministrazione - nell'ambito dei principi di cui all'art. 30 e nel rispetto degli istituti contrattuali previsti dal CCNL 19 aprile 2004 - favorirà lo sviluppo professionale verticale del personale dei ruoli amministrativo e tecnico attraverso il ricorso alla possibilità prevista dall'art. 19 comma 1 lett. d) dello stesso CCNL. Tale sviluppo verticale avverrà, conseguentemente, a seguito della trasformazione dei posti in organico - come da allegato 6 al presente contratto - mediante passaggi di categoria e di livello nel rispetto delle procedure previste dal regolamento aziendale per i passaggi interni nel sistema di classificazione del personale, approvato in uno al contratto integrativo aziendale sottoscritto il 18 aprile 2000, nonché dei requisiti di accesso dall'interno previsti dalle declaratorie contrattuali. L'inquadramento economico nella posizione superiore avverrà ai sensi dell'art. 31, comma 10 del 7 aprile 1999, come modificato dall'art. 23 comma 6 del CCNL 19 aprile 2004 e, pertanto, comporterà il riassorbimento delle fasce retributive in godimento.
3. L'applicazione del presente articolo, che comporta un onere complessivo - già decurtato degli effetti dell'applicazione dell'art. 31, comma 10 del 7 aprile 1999 e successive modifiche, preventivamente determinato in Euro 6.385,85 - troverà finanziamento attraverso l'utilizzo di quota parte delle risorse residue di cui al precedente art. 31 che vengono conseguentemente rideterminate in Euro 97.088,73 per l'anno 2003 ed Euro 23.673,12 per l'anno 2004 ed utilizzate per le finalità di cui ai successivi articoli. Poiché l'inquadramento del personale nelle diverse categorie e livelli economici per effetto dell'applicazione del presente articolo, potrà avvenire solo a seguito dell'espletamento delle procedure di cui al precedente comma 2, le conseguenti economie per gli anni 2003, 2004 e 2005 saranno utilizzate sui fondi della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi di cui all'art. 26 del presente contratto integrativo.



### **Art. 34**

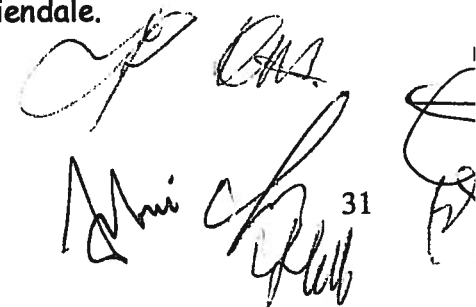
#### **Passaggio dalla ctg. "D" alla ctg. "Ds" del personale con funzioni di coordinamento incaricato successivamente al 31 agosto 2001**

1. Le parti prendono atto che l'azienda ha già proceduto nei confronti del personale con reali funzioni di coordinamento riconosciute al 31 agosto 2001 ed ai sensi dell'art. 10 del CCNL 20 settembre 2001, relativo al biennio 2000 - 2001, al passaggio - a decorrere dal 01 settembre 2003 e previa verifica dell'effettivo svolgimento delle funzioni stesse - al livello economico Ds, con mantenimento del coordinamento e della relativa indennità.
2. Per quanto concerne il personale di categoria "D", incaricato delle funzioni di coordinamento successivamente al 31 agosto 2001, lo stesso verrà egualmente inquadrato, a decorrere dal 1° settembre 2003 e previo svolgimento delle relative funzioni, al livello economico Ds, con mantenimento del coordinamento e della relativa indennità.
3. L'applicazione del precedente comma, che comporta un onere complessivo - già decurtato degli effetti dell'applicazione dell'art. 31, comma 10 del 7 aprile 1999 e successive modifiche, preventivamente determinato in Euro 860,44 - troverà finanziamento attraverso l'utilizzo di quota parte delle risorse residue di cui al precedente art. 31 che vengono conseguentemente rideterminate in Euro 96.228,29 per l'anno 2003 ed Euro 22.812,68 per l'anno 2004 ed utilizzate per le finalità di cui ai successivi artt. 35 e 36.
4. L'amministrazione garantirà infine precedenza nel passaggio alla categoria "DS" al personale di categoria "D", incaricato di funzioni di coordinamento successivamente al 1° settembre 2003 e che abbia svolto detto incarico per oltre un anno e con valutazione positiva, l'amministrazione, che parteciperà alla selezione interna ai sensi dell'art. 17 del CCNL 7 aprile 1999.

### **Art. 35**

#### **Norma di riequilibrio**

1. Le parti stabiliscono di destinare una quota dei residui di cui al precedente art. 34 del presente contratto, pari ad Euro 15.000,00 per il finanziamento delle nuove posizioni di coordinamento, come individuate in sede di ridefinizione della dotazione organica, nonché per il riconoscimento della indennità di coordinamento, parte variabile, in favore del personale cui ne siano state attribuite formalmente le funzioni, ai sensi dell'art. 10 del CCNL 20 settembre 2001, biennio economico 2000-2001.
2. Per effetto del precedente comma, le risorse residue di cui all'art. 31 vengono conseguentemente rideterminate in Euro 81.228,29 per l'anno 2003 ed Euro 7.812,68 per l'anno 2004 ed utilizzate per le finalità di cui al successivo art. 36.
3. I criteri per la graduazione delle funzioni di coordinamento cui correlare la parte variabile della relativa indennità di cui al comma 1 saranno definiti attraverso le procedure di cui all'art. 7 comma 3 lett. b) del presente contratto integrativo aziendale.





## Art. 36

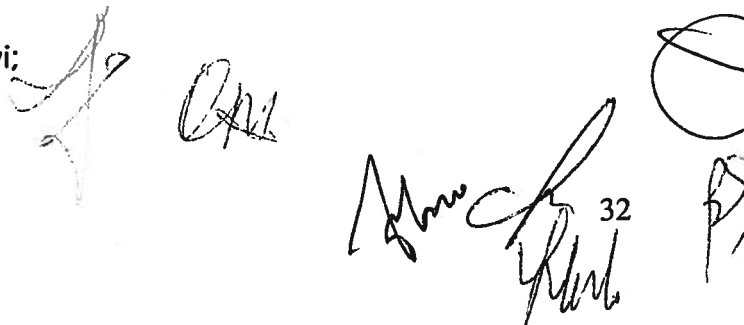
### Le posizioni organizzative

1. Con il presente contratto viene confermata la materia delle posizioni organizzative come normata dagli artt. 20, 21 e 36 del CCNL 7 aprile 1999, come modificati dall'art. .. del CCNL 20 settembre 2001, II° biennio economico, e disciplinata dal Regolamento Interno per la individuazione, graduazione e conferimento delle posizioni organizzative, approvato con deliberazione n. 1734 del 19 settembre 2000. In particolare, si ribadisce l'esigenza che le posizioni organizzative individuate facciano riferimento ad ambiti organizzativi di rilevanza nell'assetto organizzativo aziendale o ad attività richiedenti particolari requisiti di alta professionalità.
2. Il percorso metodologico per la individuazione, graduazione e conferimento delle posizioni organizzative resta, pertanto, come di seguito confermato: a) individuazione, da parte della direzione aziendale, delle posizioni organizzative in relazione ai criteri e principi generali di cui al precedente comma 1; b) graduazione delle posizioni organizzative individuate sulla scorta dei parametri predefiniti e con le procedure di cui all'art. 7 comma 1 lett. B) del presente contratto integrativo aziendale e determinazione del correlato elemento retributivo; c) conferimento dei relativi incarichi con le procedure previste dal regolamento aziendale di cui alla deliberazione n. 1734/2000.
3. Allo scopo di garantire la piena valorizzazione delle posizioni organizzative, individuate secondo le caratteristiche di cui al comma 1 e con le procedure di cui al comma 2, le risorse già destinate all'istituto di riferimento vengono incrementate di ulteriori Euro 7.000,00, attraverso l'utilizzo delle risorse residue di cui al precedente art. 35.

## Art. 37

### Sistema di valutazione permanente del personale

1. Le parti concordano che il sistema di valutazione permanente del personale, introdotto dal CCNL 1998-2001 e confermato dal successivo CCNL 19 aprile debba essere:
  - semplice e agile;
  - coerente con i ruoli organizzativi definiti e le professionalità presenti;
  - oggettivo;
  - diffuso e accettato.
2. Per quanto sopra, le parti si impegnano a rivedere ed a ridefinire, entro sei mesi dalla stipula del presente contratto, il sistema di valutazione del personale ed i conseguenti strumenti (scheda di valutazione) già utilizzati dall'azienda, anche attraverso il coinvolgimento della commissione paritetica di cui al precedente art. 7 e con l'indispensabile supporto delle strutture di coordinamento delle differenti figure professionali presenti in azienda
3. Il nuovo sistema di valutazione del personale, verrà utilizzato fra l'altro ed inizialmente per:
  - valutare i comportamenti organizzativi;

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'A. P.'. In the center, there are initials 'C.M.'. To the right, there is a large, stylized signature that looks like 'M. P.'. Further right, there are initials 'P.S.'. On the far right, there is a large, circular mark or signature.

- consentire la rilevazione dei fabbisogni formativi e quindi la possibilità di calibrare il sistema formativo alle effettive esigenze aziendali, operando dove vi siano effettivi fabbisogni formativi;
  - la valutazione ed il conferimento delle posizioni organizzative;
  - l'erogazione dei premi di produttività collettiva e del premio per la qualità della prestazione individuale.
3. Successivamente, una volta condiviso, collaudato e consolidato all'interno dell'organizzazione il predetto sistema potrà inoltre essere utilizzato in sede di applicazione degli istituti contrattuali di cui appresso:
- progressione di carriera verticale;
  - progressione economica orizzontale;
  - affidamento incarichi di responsabilità;
  - attribuzione mansioni superiori.

### **Art. 38**

#### **Istituto della produttività collettiva e premio per la qualità della prestazione individuale. Criteri generali e metodologia di assegnazione e ripartizione delle risorse**

1. L'istituto della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e premio per la qualità della prestazione individuale trova definizione, con le procedure previste dall'art. 7 comma 1 lett. A) del presente contratto integrativo, con cadenza annuale in relazione alle risorse disponibili, alle strategie aziendali nonché ai piani ed ai programmi operativi delle varie articolazioni aziendali, come definiti attraverso le procedure di negoziazione del budget. La disciplina contrattuale resta quella prevista dall'art. 30 del CCNL 19 aprile 2004, per quanto concerne la determinazione dei fondi contrattuali e delle risorse disponibili e degli artt. 47 e 48 del CCNL 1° settembre 1995 con riferimento alle metodologie operative, come integrata dai successivi comma
2. Le risorse connesse all'istituto della produttività collettiva devono essere prevalentemente utilizzate per il raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'azienda e specifici di struttura. Il fondo per la produttività collettiva, destinato a dette finalità, va attribuito in quota parte alle Unità Operative per il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati concordati in sede di negoziazione di budget.
3. Il premio di produttività di cui al comma 2 non può essere in nessun caso legato ad obiettivi tipici dell'area dirigenziale, quali ad esempio incrementi di attività o miglioramenti dei correlati indici (degenza media, peso medio DRG, ecc.), ma deve far riferimento ad obiettivi riconducibili alle specificità professionali dei diversi profili afferenti l'area del comparto.
4. La quota parte da destinare a progetti obiettivo con resa di debito orario, finalizzati ad assicurare adeguati servizi o livelli di assistenza non potrà superare, per ogni anno, il 20% delle risorse annuali destinate alla produttività collettiva. Una ulteriore quota, non superiore al 5% delle risorse disponibili, resterà nella disponibilità della direzione aziendale per finanziare programmi e/o progetti speciali funzionali ad obiettivi contingenti non riconducibili alla programmazione ordinaria ed annuale dell'azienda. Nel caso di mancato utilizzo delle risorse di cui al presente comma, le stesse ritorneranno nelle disponibilità per finanziare il premio di produttività di cui al comma 2.

5. I principi generali di cui al presente articolo dovranno trovare inderogabile applicazione a decorrere dagli accordi annuali in materia relativi all'anno 2006.

## TITOLO VI LAVORO STRAORDINARIO

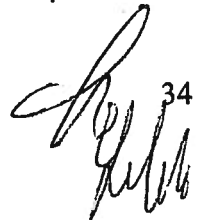
### Capo I Lavoro straordinario

#### Art. 39

#### Criteria per la ripartizione del monte ore di lavoro straordinario

1. Lo straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro. Le quote di risorse da destinare al lavoro straordinario vanno programmate ed individuate ad inizio d'anno ed assegnate alle diverse articolazioni aziendali (dipartimenti, presidi ospedalieri, unità operative complesse, settori, uffici) tenendo particolarmente conto di:
  - richiamo in servizio per pronta disponibilità;
  - partecipazione a commissioni o organismi collegiali;
  - assistenza all'organizzazione di corsi di aggiornamento;
  - festività infrasettimanali;
  - altre improrogabili o imprevedibili esigenze di servizio.
2. In sede di ripartizione individuale all'interno dell'articolazione aziendale da parte del dirigente responsabile della stessa, va sempre rispettato il limite massimo individuale di 180 ore annue con possibilità di deroga, per specifiche situazioni, a 250 ore annue.
3. La spesa complessiva per lavoro straordinario è programmata con cadenza annuale nei limiti del fondo di cui all'art. 29 e non può in ogni caso eccedere, anche in relazione ai trasferimenti di fondi operato con l'art. 29 del presente contratto integrativo aziendale l'equivalente economico di 50 ore pro-capite di lavoro straordinario per il numero dei dipendenti in servizio.
4. I dirigenti responsabili delle unità operative utilizzano le risorse assegnate per lavoro straordinario in maniera flessibile per rispondere ad effettive esigenze di servizio nonché per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale.
5. Le prestazioni di lavoro straordinario vanno sempre preventivamente autorizzate dal dirigente responsabile
6. Gli importi orari per le prestazioni rese in regime di lavoro straordinario sono determinati ai sensi dell'art. 39 del CCNL 20 settembre 2001.
7. Le prestazioni di lavoro straordinario rese possono essere compensate dal dipendente con il riposo sostitutivo, da usufruire - compatibilmente con le esigenze di servizio - entro il mese successivo e, comunque, entro e non oltre il 28 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.
8. Le procedure di ricorso al lavoro straordinario, le modalità di utilizzo conseguentemente, l'impiego del relativo fondo saranno oggetto di monitoraggio periodico da parte dell'amministrazione, al fine di adottare eventuali provvedimenti per il suo governo.

Testo definitivo sottoscritto il 10 febbraio 2006.



34



9. In ogni caso, con cadenza di norma semestrale e, per la prima volta, entro il I° trimestre del 2006, le parti si incontreranno per verificare le modalità di impiego del monte ore di lavoro straordinario e definire eventuali correttivi.

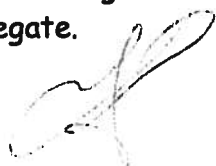
## TITOLO VII NORME FINALI E DI RINVIO

### Art. 40 - Norma finale

1. Il presente contratto integrativo ha validità per tutta la durata del contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento e comunque sino alla sottoscrizione di un nuovo contratto integrativo aziendale.
2. Per quanto concerne la materia attinente alla sessione di bilancio e, in particolare, la determinazione dei fondi di cui agli artt. 25, 26 e 27 e di quello di cui all'art. 22 (fondo per la formazione e l'aggiornamento professionale del personale) e le loro modalità di utilizzo, si procederà - a decorrere dall'anno 2006 - con cadenza annuale. Conseguentemente, tutte le determinazioni economiche di cui ai predetti articoli hanno validità limitata per l'anno 2005, fatta salva la loro ricaduta sugli esercizi successivi.
3. Le parti si incontreranno con cadenza almeno quadrimestrale per l'esame congiunto sullo stato di applicazione degli istituti disciplinati dal presente contratto

### Art. 41 - Norma di rinvio

1. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente contratto integrativo si rimanda al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento, alla restante normativa contrattuale tuttora vigente, ai regolamenti aziendali in vigore, ove non sostituiti o modificati dal presente contratto, nonché a tutte le altre vigenti disposizioni di legge con particolare riferimento al D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni ed alle norme ad esso collegate.







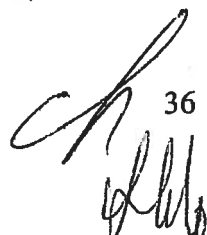

35

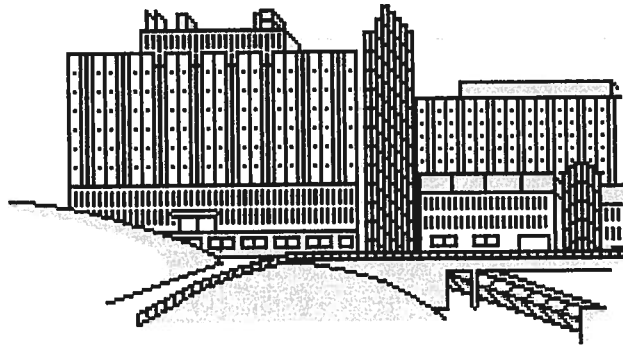


## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Con riferimento all'art. 31 del Contratto Integrativo Aziendale le parti si danno reciproco atto che i passaggi di fascia, essendo subordinati alle risorse disponibili sul biennio economico 2004-2005 - a tutt'oggi non definito - non possono essere oggetto di specifica clausola contrattuale, impegnandosi tuttavia a verificare la possibilità di destinare le risorse aggiuntive del biennio 2004-2005, in via prioritaria, al riconoscimento delle fasce retributive dal 1° gennaio 2005.

Tuttavia, ove, a seguito dell'applicazione dei passaggi di cui ai comma 1 e 2 dello stesso art. 31, residuino ulteriori risorse rispetto a quelle destinate dal comma 1, le stesse verranno utilizzate per garantire - dal 1 gennaio 2005 -, una ulteriore fascia al personale dei ruoli amministrativo e tecnico con priorità nei confronti del personale che, a seguito della progressione verticale di cui all'art. 12 del CCNL 20 settembre 2001, ha avuto riassorbite le fasce retributive in godimento.

  
  
  
  
  
36



**Azienda Ospedaliera "Cannizzaro"**

**CATANIA**

**INDIVIDUAZIONE CONTINGENTI MINIMI DI  
PERSONALE NEI CASI DI SCIOPERO**

**Allegato 1 al Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto il 10 febbraio 2006**

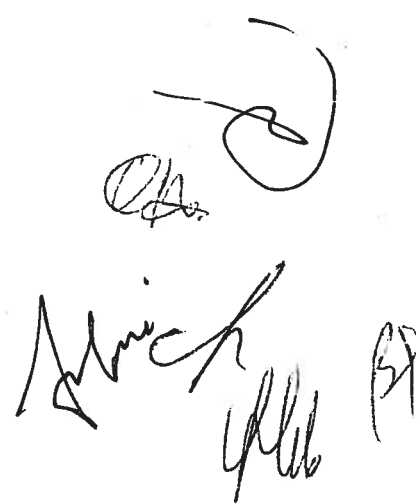
<b>UNITA' OPERATIVA</b>	<b>n° infermieri nei tre turni</b>
Pronto soccorso medico chirurgico e pediatrico	15
Rianimazione e terapia intensiva	17
Unità Coronarica	9
Assistenza Grandi Ustionati	8
Emodialisi	6
Ostetricia e Ginecologia	10 + 3 ostetriche
UTIN	6
Attività necroscopica	1
Quartiere Operatorio	18
UTIR	3
Ch. Vascolare (TIPO)	6

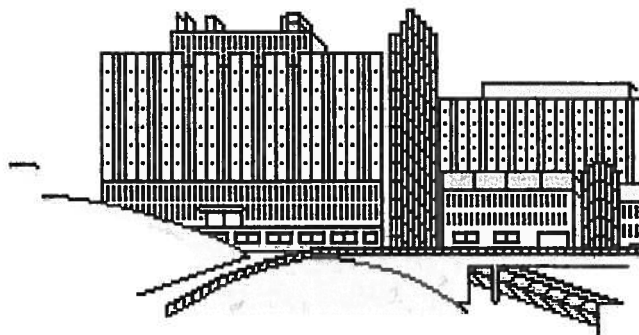
### **ASSISTENZA ORDINARIA**

<b>UNITA' OPERATIVA</b>	<b>n. infermieri nei tre turni</b>
Area Chirurgica	6 fino a 20 P.L.
Area Chirurgica	9 oltre 20 P.L.
Area Medica	6 fino a 20 P.L.
Area Medica	9 oltre a 20 P.L.
Farmacia	1
Radiologia I	5 tecnici nei tre turni
Radiologia II	4 tecnici nei tre turni
Laboratorio Analisi	3 tecnici nei tre turni
Servizio Immunotrasfusionale	3 tecnici nei tre turni

### **ATTIVITA' SANITARIE DI CARATTERE ORGANIZZATIVO**

Accettazione ricoveri	1 unità
Direzione Sanitaria	1 infermiere



**Azienda Ospedaliera "Cannizzaro"**

**CATANIA**

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL  
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

**Allegato 2 al Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto il 10 febbraio 2006**



**ART. 1**  
(Definizione)

Ai fini del presente Regolamento, si intende per rapporto di lavoro a *tempo parziale* quel rapporto di lavoro che si svolge con orario ridotto rispetto a quello a *tempo pieno*, secondo la disciplina prevista dai vigenti contratti collettivi.

**ART. 2**  
(Campo di applicazione)

Il presente Regolamento si applica a tutti i profili professionali ricompresi nelle categorie di personale del sistema di classificazione previsto dai vigenti CC.CC.NN.LL. del personale del comparto.

**ART. 3**  
(Tipologia)

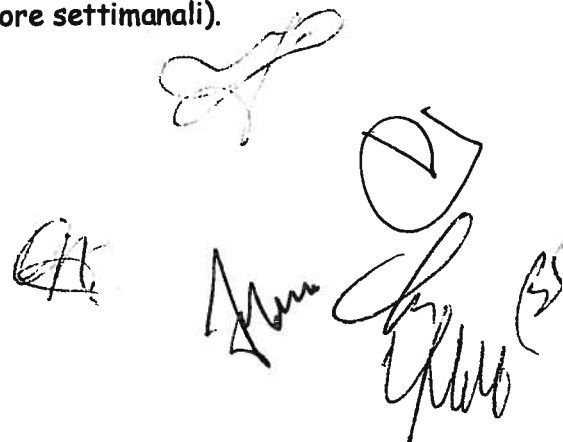
Il *tempo parziale* può essere realizzato:

1. Con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale)
2. Con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale)
3. Con combinazione delle due modalità indicate nei punti 1 e 2 (tempo parziale di tipo misto).

In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'Azienda ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie, individuate con le procedure di cui all'art. 4 dei vigenti CC.CC.NN.LL., in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso l'Azienda, tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi ruoli e discipline.

La modificazione delle tipologie di articolazione di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3 e di quelle "concordate", avviene con le procedure individuate negli artt. 4 e ss. del presente Regolamento.

L'orario di lavoro settimanale può essere ridotto per il personale del comparto da un minimo del 30% ad un massimo del 70% della prestazione lavorativa (36 ore settimanali).



**ART. 4**  
**(Costituzione)**

Il rapporto di lavoro *a tempo parziale* può costituirsi:

- per assunzione, nell'ambito della programmazione del fabbisogno del personale, ai sensi delle vigenti disposizioni, tramite pubblico concorso od avviamento di iscritti nelle liste di collocamento;
- per trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

**ART. 5**  
**( Domanda di trasformazione del rapporto di lavoro)**

Il personale del comparto in servizio a tempo indeterminato, che abbia superato il periodo di prova, può presentare domanda per la trasformazione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento dell'anno.

La stessa, indirizzata al Direttore Generale dell'Azienda, dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- le motivazioni della richiesta;
- la percentuale della prestazione lavorativa;
- l'orario per il quale il dipendente desidera optare (nella tipologia orizzontale);
- i giorni della settimana o i periodi del mese o dell'anno (nella tipologia verticale);
- l'eventuale attività di lavoro che si intende svolgere.

Prima dell'inoltro al Direttore Generale, sulla richiesta di trasformazione dovrà essere posto il "VISTO" del Responsabile della Struttura.

**ART. 6**  
**(Trasformazione del rapporto di lavoro)**

Al fine di salvaguardare le esigenze funzionali dell'Azienda, il richiedente dovrà concordare con la stessa:

1. la tipologia di lavoro a *tempo parziale* (orizzontale, verticale o misto);
2. nel caso di tempo parziale verticale o misto, in quali giorni della settimana, del mese o in quali periodi dell'anno la prestazione lavorativa dovrà essere svolta;
3. gli orari di lavoro;
4. la decorrenza.

Per il personale sottoposto a turni, l'orario di lavoro, sia pur ridotto, dovrà conformarsi al calendario dei turni fissati sulla base delle esigenze funzionali della struttura di appartenenza.

Entro 60 giorni dalla ricezione della domanda, l'Amministrazione può negare la trasformazione del rapporto qualora l'attività indicata sia incompatibile con i fini istituzionali perseguiti dall'Azienda e comporti di fatto, un chiaro conflitto di interessi.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature that appears to be 'Manni' and several other initials and scribbles.

Nel caso in cui la trasformazione del rapporto può arrecare grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, in relazione alle mansioni ed alla posizione del dipendente nel complessivo assetto organizzativo, l'Amministrazione, con provvedimento motivato, può differirne la trasformazione per un periodo non superiore a sei mesi, e se il caso, provvederà ad individuare per il dipendente una collocazione all'interno di altra unità operativa ove le esigenze organizzative siano compatibili con la prestazione di lavoro che lo stesso intende svolgere.

Nei termini di cui sopra (60 giorni), è comunicata per iscritto al dipendente l'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, con l'indicazione della durata e dell'articolazione dell'orario di lavoro e della prestazione lavorativa, secondo quanto concordato.

#### ART. 7 (Forma)

Al fine di garantire certezza nei contenuti del contratto individuale di lavoro, per il rapporto di lavoro a *tempo parziale*, la forma richiesta "*a substantiam*" è quella scritta.

L'atto scritto (contratto individuale di lavoro) dovrà indicare:

- a) la tipologia concordata (orizzontale, verticale o mista)
- b) le ore di lavoro da effettuare nell'arco della giornata e della settimana, nonché l'orario durante il quale deve essere svolta l'attività lavorativa, per la tipologia orizzontale;
- c) i periodi lavorativi della settimana, del mese o dell'anno e gli orari durante i quali deve essere svolta l'attività lavorativa, per la tipologia verticale;
- d) l'unità operativa alla quale il dipendente è assegnato;
- e) le mansioni che il dipendente deve svolgere;
- f) la data di decorrenza del nuovo rapporto di lavoro (che coinciderà con il primo giorno di ogni mese);
- g) l'impegno a non svolgere attività che possano confliggere con le attività istituzionali.

Analogamente si procede in caso di modificazione della tipologia (orizzontale, verticale o mista) in presenza di rapporto di lavoro a tempo parziale/con impegno ridotto, già costituito.

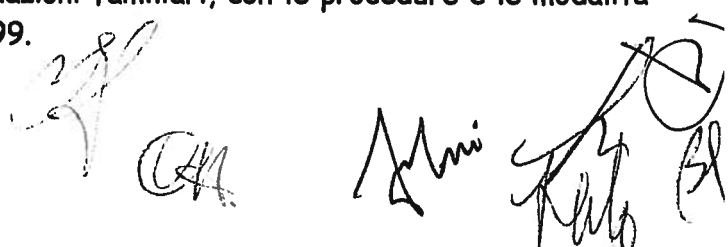
#### ART. 8 (Contingente)

Le trasformazioni dei rapporti di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, non potranno superare il limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno inserito nei contingenti delle categorie di personale di cui al nuovo sistema di classificazione; lo stesso può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

La succitata percentuale (25%) viene così distribuita tra i profili, tenuto conto delle esigenze di servizio e delle carenze organiche dei profili stessi:

- 1/4 per profili di cat. A, B, Bs
- 3/4 per profili di cat. C, D, Ds.

Tale limite è elevabile di un ulteriore 10% in presenza di particolari situazioni organizzative che lo consentono ovvero per gravi documentate situazioni familiari, con le procedure e le modalità indicate all'art. 23 - comma 10 del C.C.N.L. 7. 4. 99.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'G. M.' followed by 'C.M.'. To the right, there is a signature that looks like 'M. M.' followed by 'R. M.' and 'B. M.'. There are also some other initials and scribbles scattered around.

Qualora il numero delle richieste, relative ai casi predetti, ecceda i contingenti fissati in aggiunta (10%), è data la precedenza:

- ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70%, ovvero persone in particolari condizioni psico - fisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti;
- ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

**ART. 9**  
(Durata)

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a *tempo parziale* avviene a tempo indeterminato.

I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione anche in soprannumero oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto di organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del dlgs 61/2000.

I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione purché vi sia disponibilità del posto di organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 d.lgs 61/2000.

**ART. 10**  
(Trattamento economico - normativo)

Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dai vigenti CC.CC.NN.LL., si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno, ivi compreso il diritto allo studio.

Trattamento economico

Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità e le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico ove spettanti, corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale.

I trattamenti accessori collegati al raggiungimento degli obiettivi od alla realizzazione dei programmi fissati dall'Azienda sono corrisposti nel rispetto dei criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa.

Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

Lavoro supplementare e straordinario

Premesso che per "lavoro supplementare" si intende, giusta art. 1, comma 2, lett. E) del D.Lgs n. 61/2000, quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro

concordato, il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'art. 37, comma 2, lett. b del contratto integrativo del 2001 maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo

individuale annuo di 20 ore, retribuite con il compenso di cui sopra.

Le ore di lavoro supplementare o straordinario fatte svolgere in eccedenza rispetto ai limiti suddetti, sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50%.

Nel caso in cui il lavoro supplementare o straordinario sia svolto in via non meramente occasionale per più di sei mesi, l'azienda consolida il relativo orario di lavoro a domanda del dipendente.

Ferie e festività - permessi retribuiti - assenze per malattia I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

In entrambi i casi si procederà, a consuntivo, ad una verifica per la regolarizzazione dell'eventuale debito o credito orario.

Nel tempo parziale verticale, analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dai CC.CC.NN.LL., ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla legge n. 1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità ed i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

**ART. 11**  
**(Regime delle incompatibilità)**

Ai sensi dell'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, è confermata per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con decreto del presidente della repubblica 10 gennaio 1957, nonché dall'art. 4 - comma 7 - della legge 30 dicembre 1991, n. 412 e dall'art. 6, comma 2, del decreto del presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117.

Solo nel caso di prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, risultano abrogate, giusta art. 1 - commi 56 e 56 bis della legge n. 662/96, le disposizioni che vietano l'iscrizione ad albi e l'esercizio di attività professionali. Restano ferme le altre disposizioni in materia di requisiti per l'iscrizione ad albi professionali e per l'esercizio delle relative attività.

***Sanzioni a seguito di accertata incompatibilità***

La violazione del divieto di svolgere altra attività per il dipendente a tempo pieno o con rapporto di lavoro part - time superiore al 50% costituisce giusta causa di licenziamento.

La mancata comunicazione da parte del dipendente part - time di notizie sull'attività che si accinge a svolgere o su successive variazioni di attività può comportare il licenziamento. La stessa sanzione è prevista anche per il dipendente che fornisca informazioni non veritiere, che si manifestino tali a seguito di accertamenti d'ufficio da parte dell'Azienda.

Il lavoratore part - time potrà essere soggetto a procedure disciplinari anche qualora non rispetti il termine previsto (almeno 15 giorni prima) per comunicare la data di inizio di una seconda attività lavorativa.

**ART. 12**

**(Rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno)**

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulla incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.

***Attività non consentite (art. 23 - comma 5 C.C.N.L. comparto)***

Ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi in conflitto di interessi, in generale al dipendente in part-time al 50% non è consentito:

- Instaurare rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di Enti Pubblici
- Per i dipendenti iscritti ad albi professionali e che esercitino attività professionale, espletare incarichi professionali conferiti dalle Amministrazioni Pubbliche; gli stessi non



possono assumere il patrocinio in controversie nelle quali sia parte una Pubblica Amministrazione (art. 1, comma 56 bis legge 662/96).

- Effettuare in favore di soggetti pubblici o privati, prestazioni inerenti ad attività che possono configurarsi come concorrenziali con l'attività propria dell'Ente
- Effettuare prestazioni in favore di soggetti o enti con i quali il dipendente o la struttura operativa intrattiene rapporti istituzionali.

#### *Preventiva autorizzazione*

Il dipendente con rapporto di lavoro part-time al 50% che intende svolgere una seconda attività o assumere incarichi deve presentare domanda scritta indirizzata al Direttore Generale dell'Azienda indicando:

- la seconda attività che intende svolgere;
- il soggetto pubblico/privato a favore del quale intende svolgere l'incarico;
- che per tale attività o incarico non utilizzerà beni, mezzi o strutture dell'Azienda;
- che non si trova nelle condizioni di incompatibilità previste dal presente Regolamento.

Sulla domanda di autorizzazione dovrà essere posto il "VISTO" del Responsabile della Struttura, prima dell'inoltro al Direttore Generale.

Sarà cura del Settore del personale acquisire il parere del Direttore Sanitario o Amministrativo, in relazione al Settore di appartenenza del dipendente, e verificare che non sussistano reali cause di incompatibilità.

Al fine di verificare che non sussistano reali cause di incompatibilità e, anche successivamente all'avvenuta autorizzazione, la persistenza della compatibilità, potranno essere richiesti ulteriori elementi di valutazione, all'organismo che intende avvalersi della prestazione del dipendente, nonché agli ordini e collegi professionali.

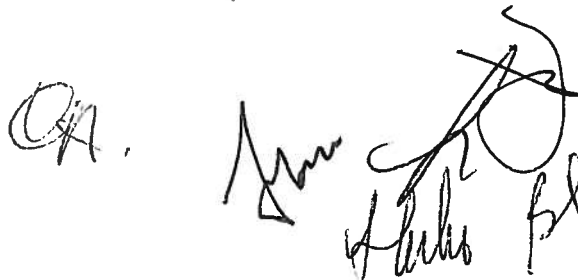
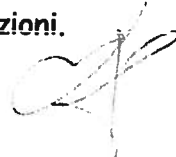
L'autorizzazione o il diniego sarà dato dall'Azienda entro il termine di 60 giorni dalla data di presentazione dell'istanza.

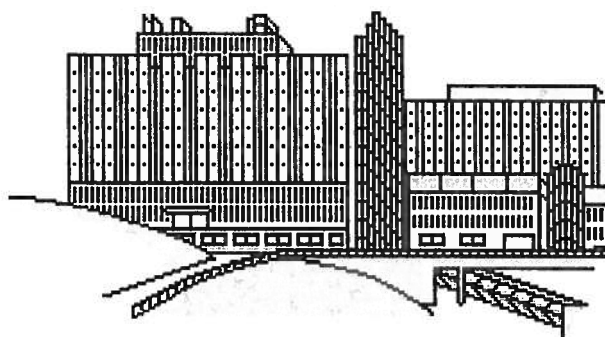
L'inizio dell'attività lavorativa e le successive variazioni vanno comunicate all'Amministrazione entro 15 giorni.

Il dipendente che avesse ricevuto un diniego o che senza avere chiesto l'autorizzazione, anche trovandosi in casi di compatibilità, venga trovato ad operare in attività extraistituzionale, sarà sottoposto alle sanzioni disciplinari previste dal C.C.N.L.

#### ART. 13 (Norma finale)

Per quanto non contemplato nel presente Regolamento in materia di *part - time*, si fa rinvio alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia, con particolare riferimento al decreto legislativo 25 febbraio 2000 n. 61 e successive modifiche ed integrazioni.





**Azienda Ospedaliera "Cannizzaro"**

**CATANIA**

**FONDO AZIENDALE PER I COMPENSI DI LAVORO  
STRAORDINARIO E PER LA REMUNERAZIONE DI  
PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO, PERICOLO O  
DANNI**

***(Art. 29 del CCNL 19 aprile 2004)***

Allegato 3 al Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto il 10 febbraio 2006

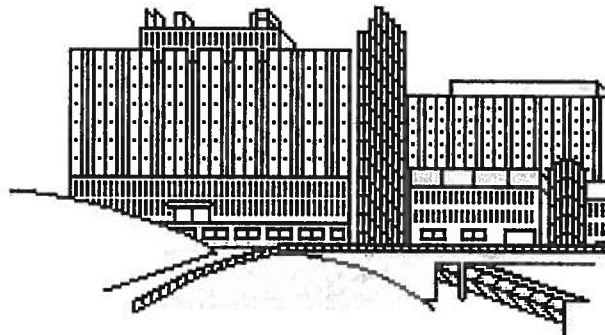


## FONDO PER I COMPENSI DI LAVORO STRAORDINARIO E PER LA REMUNERAZIONE DI PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO, PERICOLO O DANNO (ART. 29)

COMPONENTE	ANNO 2002	ANNO 2003	ANNO 2004
Fondo art. 38 c. 1 CCNL 7 aprile 1999 con modifiche CCNL 20 settembre 2001, consolidato al 31 dicembre 2001	€ 2.446.840,20	€ 2.446.840,20	€ 2.446.840,20
Incremento 7,69 Euro al mese x 12 mesi per n. dipendenti in servizio al 31 dicembre 2001	€ 74.410,08	€ 74.410,08	€ 74.410,08
Incremento 1,15 Euro al mese x 12 mesi per n. dipendenti in servizio al 31 dicembre 2001 (*)	€ 10.984,80	€ -	€ -
Incremento 2,59 Euro al mese x 12 mesi per n. dipendenti in servizio al 31 dicembre 2001	€ -	€ 24.739,68	€ 24.739,68
Incremento 0,16 Euro al mese x 12 mesi per n. dipendenti in servizio al 31 dicembre 2001	€ -	€ 1.528,32	€ 1.528,32
Incremento 0,03 monte salari 2001, da finanziare attraverso risorse aggiuntive regionali	€ -	€ 5.389,94	€ 5.389,94
Quota necessaria per sostenere i maggiori oneri derivanti dall'incremento di personale (**)	€ -	€ 183.150,48	€ 209.314,84
<b>TOTALE FONDO RIDETERMINATO</b>	<b>€ 2.532.235,08</b>	<b>€ 2.736.058,70</b>	<b>€ 2.762.223,05</b>
Quota di fondo utilizzata nei periodi di competenza per la remunerazione dei correlati elementi retributivi	€ 2.377.152,85	€ 2.469.368,38	€ 2.462.477,07
Disponibilità residua (***)	€ 155.082,23	€ -	€ 299.745,98
Risorse disponibili per la contrattazione integr. Aziendale	€ -	€ 266.690,32	€ 299.745,98

(\*) Incremento limitato al 2002, non si storicizza sul fondo

(\*\*) Tale quota - per l'anno 2002 - risulta già prevista sul fondo consolidato al 31 dicembre 2001 (rif. Atto DG 703/2002)



**Azienda Ospedaliera "Cannizzaro"**

**CATANIA**

**FONDO AZIENDALE PER IL FINANZIAMENTO DELLA  
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO  
DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITA' DELLE  
PRESTAZIONI INDIVIDUALI**

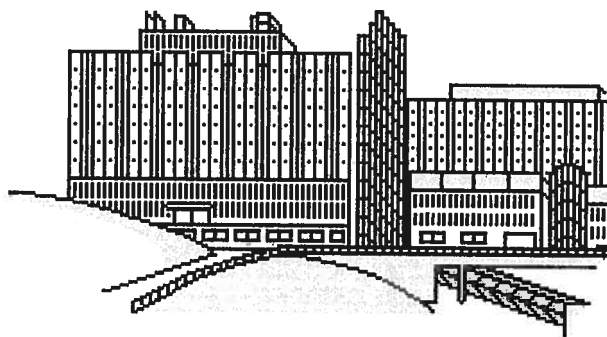
***(Art. 30 del CCNL 19 aprile 2004)***

Allegato 4 al Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto il 10 febbraio 2006

## FONDO PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLE QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI (ART. 30)

COMPONENTE	ANNO 2002	ANNO 2003	ANNO 2004
Fondo art. 38 c. 3 CCNL 7 aprile 1999 con modifiche CCNL 20 settembre 2001, consolidato al 31 dicembre 2001 ad esclusione delle voci non storicizzabili	€ 1.194.173,59	€ 1.194.173,59	€ 1.194.173,59
Quota parte delle risorse integrative regionali (1,60% complessivo monte salari 2001) nella misura destinata allo specifico fondo dalla contrattazione integrativa aziendale	€ -	€ -	€ -
Risorse, accertate a consuntivo, derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della Legge 449/97	€ -	€ -	€ -
Economie di gestione conseguenti alla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a part-time, quantificate secondo le modalità previste dalla Legge 662/96 (***)	€ 7.516,00	€ 9.907,45	€ 9.907,45
Risorse derivanti da disposizioni di legge - nazionali e/o regionali - che destinano quote economiche all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	€ -	€ -	€ -
1% massimo monte salari 2001, in presenza di avanzi di amministrazione o pareggi di bilancio, certificati dalla Regione (art. 29 L.R. 2/2002)	€ -	€ -	€ -
Somme derivanti da economie di gestione accertate a consuntivo	€ -	€ -	€ -
Risorse contrattuali ex art. 33 comma 1 (risorse integrative regionali), nella quota parte destinata al fondo di produttività dalla contrattazione collettiva integrativa	€ -	€ -	€ -
Risorse contrattuali ex art. 32 nella quota parte destinata al fondo di produttività dalla contrattazione collettiva integrativa	€ -	€ -	€ -
Quota necessaria per sostenere i maggiori oneri derivanti dall'incremento di personale (*)	€ -	€ 126.811,46	€ 144.927,39
<b>TOTALE FONDO RIDETERMINATO</b>	<b>€ 1.201.689,59</b>	<b>€ 1.330.892,51</b>	<b>€ 1.349.008,43</b>
Quota temporaneamente trasferita dal fondo ex art. 29 (Trattamento accessorio)	€ 155.082,23	€ 66.690,32	€ 24.745,98
Quota temporaneamente trasferita dal fondo ex art. 31 (Fasce retributive, posizioni organizzative, ecc.)	€ 303.453,00	€ 97.545,00	€ 187.702,67
<b>DISPONIBILITA' COMPLESSIVA</b>	<b>€ 1.660.224,82</b>	<b>€ 1.495.127,83</b>	<b>€ 1.561.457,08</b>

(\*) Tale quota - per l'anno 2002 - risulta già prevista sul fondo consolidato al 21 dicembre 2001 (rif. Atto DG 703/2002)



**Azienda Ospedaliera "Cannizzaro"**

**CATANIA**

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

**(Art. 31 del CCNL 19 aprile 2004)**

Allegato 5 al Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto il 10 febbraio 2006

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what looks like a large 'S' or 'D' at the top right, and several other stylized signatures below it.

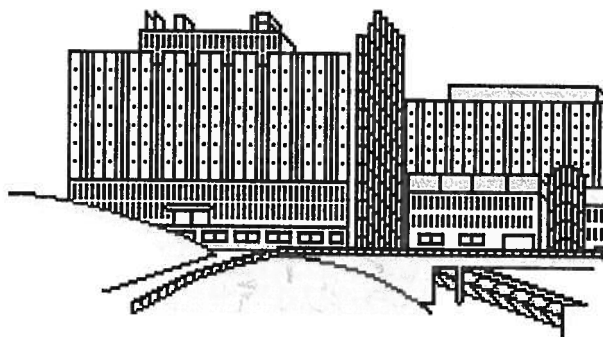
## FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLE FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE DELL'EX INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E DELL'INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA (ART. 31)

COMPONENTE	ANNO 2002	ANNO 2003	ANNO 2004
Fondo art. 39 CCNL 7 aprile 1999 con modifiche CCNL 20 settembre 2001, consolidato al 31 dicembre 2001	€ 1.849.946,10	€ 1.849.946,10	€ 1.849.946,10
Quota parte delle risorse integrative regionali (1,60% complessivo monte salari 2001) nella misura destinata allo specifico fondo dalla contrattazione integrativa aziendale	€ 287.463,23	€ 287.463,23	€ 287.463,23
Quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica, sulla base di specifici indirizzi regionali	€ -	€ -	€ -
Retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) del personale cessato dal servizio nell'anno precedente a quello di riferimento per la determinazione del fondo	€ 6.221,77	€ 19.308,87	€ 27.887,45
Valore corrispondente all'incremento delle fasce retributive attribuite ai dipendenti, come da tabelle C e D allegate al CCNL	€ 9.162,40	€ 12.572,30	€ 12.572,30
Incremento di Euro 2 mensili * 13 mensilità per il numero di dipendenti in servizio al 31 dicembre 2001	€ -	€ 20.696,00	€ 20.696,00
Incremento di Euro 4,05 mensili * 13 mensilità per il numero di dipendenti in servizio al 31 dicembre 2001 (***)	€ -	€ 41.909,40	€ 41.909,40
Quota di risorse derivanti dall'art. 32 e destinate dalla contrattazione collettiva integrativa al fondo in oggetto	€ -	€ 106.584,40	€ 106.584,40
Valore economico corrispondente all'importo degli aumenti dell'indennità professionale specifica prevista per il personale di cui all'art. 28 (****)	€ -	€ 38.263,49	€ 38.263,49
Valore corrispondente all'importo economico necessario per i passaggi del personale dalla categoria "D" all'iniziale della cat. Ds (****)	€ -	€ 794,25	€ 1.906,20
Quota necessaria per sostenere i maggiori oneri derivanti dall'incremento di personale (*)	€ -	€ 227.179,21	€ 259.633,39
<b>TOTALE FONDO RIDETERMINATO</b>	<b>€ 2.152.793,50</b>	<b>€ 2.604.717,25</b>	<b>€ 2.646.861,96</b>
Quota trasferita stabilmente dal fondo ex art. 29 (Trattamento accessorio) in presenza di stabile modifica e razionalizzazione nell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico	€ -	€ 200.000,00	€ 275.000,00
Quota temporaneamente trasferita al fondo ex art. 30 (Produttività collettiva)	€ 303.453,00	€ 285.247,67	€ -
<b>DISPONIBILITA' COMPLESSIVA</b>	<b>€ 1.849.340,50</b>	<b>€ 2.519.469,58</b>	<b>€ 2.921.861,96</b>

(\*) Tale quota - per l'anno 2002 - risulta già prevista sul fondo consolidato al 21 dicembre 2001 (rif. Atto DG 703/2002)

(\*\*\*) Tale quota è destinata alle progressioni orizzontali e verticali del personale dei ruoli amministrativo e tecnico

(\*\*\*\*) In assenza del relativo finanziamento regionale, viene inserito esclusivamente il maggior onere derivante da automatismi stipendiali



**Azienda Ospedaliera "Cannizzaro"**

**CATANIA**

**PROCESSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE  
VERTICALE DEL PERSONALE  
AMMINISTRATIVO**

*(Art. 19 c. 1 lett. d) CCNL 19 aprile 2004)*

Allegato 6 al Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto il 10 febbraio 2006

## **PROGRESSIONE VERTICALE**

### **In profili professionali del**

### **Ruolo Amministrativo**

Da cat. A a cat. B n. \_\_\_\_\_ passaggi

Requisiti di accesso: *"diploma di istruzione secondaria di primo grado, ovvero cinque anni di esperienza professionale nella categoria A"*.

Da cat. B a cat. Bs n. 3 passaggi

Requisiti di accesso: *"attestato di superamento di due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado o in mancanza, diploma di istruzione secondaria di primo grado e cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo della categoria B, livello iniziale"*.

Da cat. B\Bs a cat. C n. 6 passaggi

Requisiti di accesso: *"diploma di istruzione secondaria di secondo grado ovvero, in mancanza, il possesso del diploma di istruzione secondaria di primo grado unitamente ad esperienza professionale di quattro anni maturata nel corrispondente profilo di categoria B per il personale proveniente dal livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale"*.

Da cat. C a cat. D n. 3 passaggi

Requisiti di accesso: *"diploma di laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione (amministrativo - legale) corredato, ove previsto, dalla abilitazione professionale, ovvero in mancanza, fatti salvi i diplomi abilitativi per legge - diploma di istruzione secondaria di secondo grado unitamente ad esperienza lavorativa quinquennale maturata in profilo corrispondente della categoria C"*.

Da cat. D a cat. Ds n. \_\_\_\_\_ passaggi

Requisiti di accesso: *"in caso di possesso del diploma di laurea previsto per lo specifico settore di attività di assegnazione, corredato della abilitazione professionale ove prevista, è richiesta una esperienza lavorativa biennale maturata nel corrispondente profilo della categoria D iniziale. In mancanza, fatti salvi i diplomi professionali abilitativi per legge, è richiesto il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado unitamente ad esperienza lavorativa quinquennale maturata nel corrispondente profilo della cat. D iniziale."*



## RUOLO TECNICO

Da cat. A a cat. B n. \_\_\_\_\_ passaggi

Requisiti di accesso: *"assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado unitamente, ove necessario, a specifici titoli o abilitazioni professionali o attestati di qualifica. Ove non siano previsti specifici titoli, in assenza della scuola dell'obbligo cinque anni di esperienza professionale nella categoria A".*

Da cat. B a cat. Bs n. \_\_\_\_\_ passaggi

Requisiti di accesso: *"cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo nell'azienda nella posizione B, fermi rimanendo per il conduttore di caldaie a vapore, l'elettricista e l'idraulico impiantista manutentore e l'autista di ambulanza il possesso degli attestati e diplomi indicati per l'accesso dall'esterno".*

Da cat. Bs a cat. C n. \_\_\_\_\_ passaggi

Requisiti di accesso per il profilo di assistente tecnico: *"diploma di istruzione secondaria di secondo grado, obbligatorio ove sia abilitante per la specifica attività. Nel caso in cui il diploma non sia abilitante è richiesto il possesso del diploma di istruzione secondaria di primo grado unitamente ad esperienza professionale di quattro anni nella categoria B, livello super, ovvero di otto anni nella categoria B, livello iniziale, maturata in profilo ritenuto corrispondente dall'azienda".*

Requisiti di accesso per il profilo di programmatore: *"diploma e/o titoli professionali richiesti per l'accesso dall'esterno, in mancanza il possesso del diploma di scuola secondaria di primo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto unitamente ad esperienza professionale di quattro anni - maturata nella categoria B in profilo ritenuto corrispondente dall'azienda, per il personale proveniente dal livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale."*

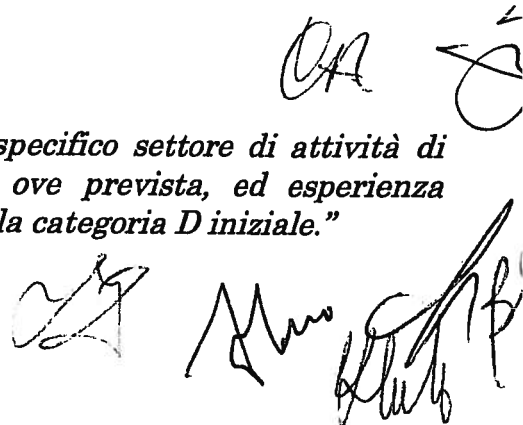
Requisiti di accesso per il profili di operatore tecnico specializzato esperto: *"cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo di Bs nelle aziende o enti del Ssn ovvero in profilo equipollente in altre pubbliche amministrazioni o in imprese private, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicate per gli operatori tecnici dai requisiti richiesti per l'accesso nel relativo profilo in BS."*

Da cat. C a cat. D n. 1 passaggi (profilo Collab. Prof.le Tecnico "Geometra")

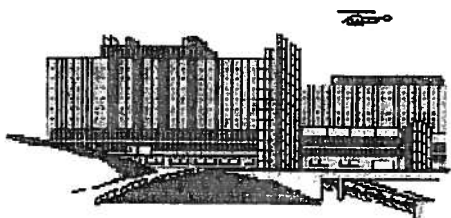
Requisiti di accesso: *"diploma di laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione corredato, ove previsto, dalla abilitazione professionale ovvero, in mancanza - fatti salvi i diplomi abilitativi per legge - il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado unitamente ad esperienza lavorativa quinquennale maturata in profilo corrispondente della categoria "C".*

Da cat. D a cat. Ds n. \_\_\_\_\_ passaggi

Requisiti di accesso: *"diploma di laurea previsto per lo specifico settore di attività di assegnazione, corredato della abilitazione professionale ove prevista, ed esperienza lavorativa biennale maturata nel corrispondente profilo della categoria D iniziale."*







Regione Siciliana  
Azienda Ospedaliera "Cannizzaro"  
Catania

di riferimento per l'emergenza di 3° livello

-----  
Direzione Generale

Azienda A.O. CANNIZZARO  
Prot. N. ROC-2005-0023494  
Uscita del 23/12/2005



Al  
Collegio Sindacale  
SEDE

Oggetto: Ipotesi di contratto integrativo aziendale per il personale del comparto.

Ai fini e per l'esercizio del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, di cui all'art. 4 comma 3 del Contratto collettivo Nazionale di lavoro per il personale del comparto, sottoscritto il 14 aprile 2004, si trasmette in allegato l'ipotesi di contratto integrativo aziendale sottoscritto il 29 novembre 2005, accompagnato dall'apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria.

Cordiali saluti.

Il Direttore Generale  
(dott. Giuseppe Giunta)



Direzione ed uffici - via Messina n. 829 95126 Catania - Tel. 095/7264315 - Fax 095/7262379

**Oggetto:** Ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale del comparto definita alla delegazione trattante. Relazione illustrativa tecnico-finanziaria.

Al  
Collegio Sindacale  
SEDE

In data 29 novembre 2005 è stata sottoscritta - in sede di delegazione trattante - l'ipotesi di accordo sul contratto integrativo aziendale per il personale del comparto sanità, ai sensi del Contratto Collettivo nazionale di lavoro 19 aprile 2004, quadriennio giuridico 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

Come previsto dall'art. 4 comma 3 dello stesso CCNL, detta ipotesi va trasmessa al Collegio Sindacale, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio.

I costi della contrattazione integrativa aziendale trovano riferimento e limite nei fondi contrattuali, i cui criteri di determinazione e modalità di utilizzo sono disciplinati - a livello di contratto nazionale - dagli artt. 29 ("*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno*"), 30 ("*Fondo della produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi e premio per la qualità della prestazione individuale*") e 31 ("*Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*") del CCNL 19 aprile 2004.

Per quanto concerne l'ipotesi di contratto integrativo aziendale in esame, la materia della cosiddetta "sessione di bilancio", cui fa riferimento il costo della C.I.A. con riguardo a:

- a) determinazione dei fondi;
- b) modalità di utilizzo dei fondi;
- c) modalità di utilizzo delle risorse residue nonché delle risorse assegnate per loro natura e/o per specifiche previsioni contrattuali alla contrattazione integrativa aziendale;

trova ampia ed esaustiva illustrazione tecnico-finanziaria negli articoli da 24 a 36 nonché agli allegati 3, 4 e 5 dell'ipotesi di accordo.

Per una più agevole e schematica lettura di quanto contenuto - in termini di valori finanziari di costo della contrattazione e di modalità di utilizzo delle risorse



contrattuali - nella ipotesi di accordo in esame, si riportano di seguito prospetti sinottici riepilogativi:

**Fondi contrattuali e disponibilità residue**

	Anno 2002	Anno 2003	Anno 2004
Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno (art. 29 CCNL 19.4.2004 e allegato 3 ipotesi CIA)			
A.	€ 2.532.235,08	€ 2.736.058,70	€ 2.762.223,05
Somma utilizzata per remunerare gli istituti contrattuali finanziati con il fondo ex art.29 o temporaneamente trasferite sul fondo ex art. 30			
B.	€ 2.532.235,08	€ 2.536.058,70	€ 2.487.223,05
C. Disponibilità residua	€ -	€ 200.000,00	€ 275.000,00
Fondo della produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi e premio per la qualità della prestazione individuale (art. 30 CCNL 19.4.2004 e allegato 4 ipotesi CIA)			
D.	€ 1.201.689,59	€ 1.330.892,51	€ 1.349.008,43
Somma utilizzata per remunerare gli istituti contrattuali finanziati con il fondo ex art.30			
E.	€ 1.201.689,59	€ 1.330.892,51	€ 1.349.008,43
F. Disponibilità residua	€ -	€ -	€ -
Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (art. 31 CCNL 19.4.2004 e allegato 5 ipotesi CIA)			
G.	€ 2.152.793,50	€ 2.604.717,25	€ 2.646.861,96
Somma utilizzata per remunerare gli istituti contrattuali finanziati con il fondo ex art.31 o temporaneamente trasferite al fondo ex art. 30			
H.	€ 2.076.337,27	€ 2.221.242,67	€ 1.941.802,99
K. Disponibilità residua	€ 76.456,23	€ 383.474,58	€ 705.058,97
I. Residuo trasferito dal fondo del trattamento accessorio	€ -	€ 200.000,00	€ 275.000,00
<b>DISPONIBILITA' COMPLESSIVA PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE</b>			
L. (k+i)	€ 76.456,23	€ 583.474,58	€ 980.058,97

*A*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Modalità di utilizzo delle disponibilità residue sui fondi contrattuali nonché delle somme destinate -per loro natura o per specifica previsione contrattuale - alla contrattazione integrativa aziendale

<b>DISPONIBILITA' INIZIALE</b>	€ 76.456,23	€ 583.474,58	€ 980.058,97
Sviluppo professionale orizzontale del personale di tutti i ruoli (art. 31 ipotesi CIA)	€ 76.456,23	€ 480.000,00	€ 950.000,00
Sviluppo professionale verticale del personale dei ruoli amministrativo e tecnico (art. 32 ipotesi CIA)	€ -	€ 6.385,85	€ 6.385,85
Passaggio dalla ctg. D a Ds del personale con funzioni di coordinamento (art. 34 ipotesi CIA)	€ -	€ 860,44	€ 860,44
Norma di riequilibrio (art. 35 ipotesi CIA)	€ -	€ 15.000,00	€ 15.000,00
Posizioni Organizzative (art. 36 ipotesi CIA)		€ 7.000,00	€ 7.000,00
<b>SOMME UTILIZZATE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE</b>	€ 76.456,23	€ 509.246,29	€ 979.246,29

I predetti costi trovano disponibilità e copertura nel bilancio dell'Ente in quanto oneri contrattuali finanziati dall'Assessorato Regionale alla Sanità con nota prot 2/Dip/3727 del 3 ottobre 2005, con la quale è stato appositamente attribuito un contributo vincolato in conto esercizio da destinare ai rinnovi contrattuali.

Il Responsabile Settore Personale  
 Ufficio Politiche del Personale  
 e Relazioni Sindacali  
 (d.ssa Rosaria D'Ippolito)

*Rosaria D'Ippolito*

Il Coordinatore  
 Ufficio Controllo di Gestione  
 (dott. Giovanni Amato)

*[Signature]*

*[Signatures]*

AZIENDA OSPEDALIERA CANNIZZARO

IL COLLEGIO SINDACALE

VERBALE N.62

L'anno duemilasei il giorno 31 del mese di gennaio alle ore 09.00 nei locali amministrativi dell'Azienda Ospedaliera Cannizzaro, siti in Catania, Via Messina n.829, si è riunito il Collegio Sindacale, nominato con deliberazione del Direttore Generale n.13 del 20/03/2003.

Sono presenti:

DOTT. GIANCARLO ISAIA – PRESIDENTE

DOTT.SSA ANNUNZIATA CIRELLI - COMPONENTE

DOTT. LUIGI MICELI – COMPONENTE

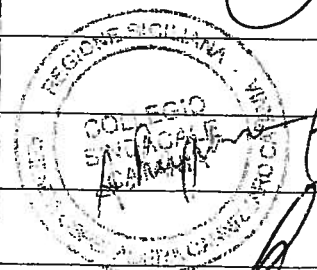
DOTT. GIUSEPPE SCIACCA – COMPONENTE

Ha giustificato la propria assenza il dott. Alessandro Micale.

Inizialmente il rappresentante del Ministero Economia e Finanze in seno al Collegio produce copia della nota del Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato prot.4457 del 11 gennaio 2006 avente ad oggetto "indennità di missione all'interno ed all'estero – Misure di contenimento della spesa pubblica – legge 23/12/2005 n.266 (Legge Finanziaria 2006)" che si allega al presente verbale al fine di curarne gli adempimenti in essa contenuti.

Per primo il Collegio ha esaminato la corrispondenza pervenuta alla data corrente protocollata sino al numero 6.

In relazione alla nota prot.43 del 30 gennaio 2006 Settore Economico Finanziario, acquisita al protocollo del Collegio al n.6 del 31/01/2006, il Collegio effettua la certificazione dei dati al 31 dicembre 2005 rela-



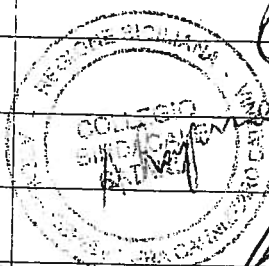
CA. [Handwritten signatures and initials]

tivi al "Monitoraggio della spesa sanitaria" di cui all'art.27 comma 2 della L.R.n.4/2003.

Successivamente il Collegio procede alla verifica trimestrale di cassa al 31/12/2005, con le risultanze che si evidenziano negli allegati sub "A" e "B" che fanno parte integrante del presente verbale. I sottoscritti hanno proceduto con la tecnica del campionamento all'esame di alcune reversali e mandati nulla avendo da osservare.

In relazione alla nota della Direzione Generale AOC n.23494 del 23/12/2005, acquisita al protocollo del Collegio al n.100 del 23/12/2005, avente per oggetto "ipotesi di contratto integrativo aziendale per il personale comparto" il Collegio, esaminata la relazione tecnico finanziaria illustrativa dell'ipotesi di accordo sottoscritto in data 29 novembre 2005 - in sede di delegazione trattante - per il quadriennio giuridico 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, prende atto che i costi che ne derivano, quantificati in complessivi euro 1.564.948,81, trovano disponibilità e copertura nel bilancio dell'Ente in quanto oneri contrattuali finanziati dall'Assessorato Regionale alla Sanità con nota prot. 2/Dip/3727 del 03 ottobre 2005 con la quale è stata attribuita una quota di integrazione regionale di euro 6.095.754,00 da destinare ai rinnovi contrattuali.

Infine il Collegio prende visione della deliberazione n.16 del 18/01/2006, trasmessa al Collegio con nota prot.AOC-2006-1080 del 20/01/2006, acquisita al protocollo del Collegio al n.4 del 20/01/2006 con la quale, a seguito della nuova assegnazione della quota di F.S.R. anno 2005 effettuata dall'Assessorato Sanità con nota



prot.2/Dip/5037 del 30 dicembre 2005, ed alla richiesta effettuata dall'Assessorato Sanità con nota prot.Dip/serv2/0135 del 09 gennaio 2006 di adeguamento dei valori del preventivo 2005 alla nuova assegnazione 2005, sono stati riadottati il bilancio economico preventivo annuale 2005 ed il bilancio pluriennale 2005-2007.

Si prende atto che gli elaborati contabili di cui sopra, prodotti tenendo conto delle disposizioni normative vigenti e delle direttive emanate dal Ministero della Salute e dall'Assessorato Regionale alla Sanità, si compongono dei seguenti documenti:

Bilancio pluriennale di previsione 2005-2007;

Bilancio economico preventivo annuale 2005;

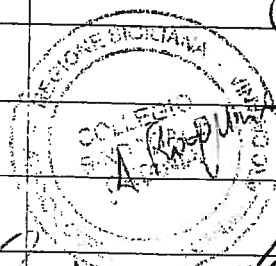
Relazione del Direttore Generale.

In particolare il conto economico preventivo 2005 ed il pluriennale 2005-2007 sono stati redatti secondo gli schemi dei modelli "CE" ministeriali.

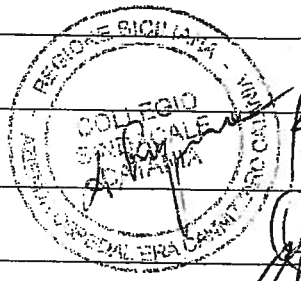
Non è stato trasmesso, secondo quanto disposto dalla Circolare n.7 del 04/04/2005 Assessorati Sanità e Bilancio, il Piano Aziendale 2005-2007.

Di seguito si espongono i dati di sintesi relativi al previsionale 2005 (dati in unità di euro)

Contributi in c/esercizio (A1)	140.165.392
Proventi e ricavi diversi (A2)	4.349.000
Concorsi, recuperi, e rimborsi (A3)	148.900
Comp.ne alla spesa (ticket) (A4)	780.900
Costi capitalizzati (A5)	<u>3.818.887</u>



<b>Totale Valore della produzione (A)</b>	<b>149.263.079</b>	
Acquisti di beni (B1)	28.032.845	
Acquisti di servizi (B2)	20.600.861	
Manutenzione e riparazione (B3)	5.296.000	
Godimento beni di terzi (B4)	1.085.000	
Personale (B5-B8)	75.549.081	
Oneri diversi di gestione (B9)	1.640.000	
Ammortamenti immob. Immateriali (B10)	41.209	
Ammortamenti immob. Materiali (B11-B12)	4.913.829	
Accantonamenti tipici dell'esercizio (B15)	<u>6.145.754</u>	
<b>Totale Costi della Produzione (B)</b>	<b>143.304.579</b>	
Differenza valore-costi della produzione (A-B)	5.958.500	
Proventi e oneri finanziari (C)	(511.400)	
Proventi e oneri straordinari (E)	(49.100)	
Risultato prima delle imposte	5.398.000	
Imposte e tasse	(5.398.000)	
Risultato dell'esercizio	-	
Il Collegio evidenzia che, rispetto ai dati contenuti negli elaborati contabili precedentemente adottati, sono state apportate variazioni alla voce Contributi in conto esercizio (A1) a seguito della maggiore assegnazione effettuata con la nota citata in premessa, ed alla voce Acquisti di servizi (B2) per l'incremento delle spese per servizio SUES 118.		
Tali modifiche hanno determinato una variazione del risultato dello Esercizio che passa da una previsione di utile ad una previsione di		



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



pareggio.

Tutto ciò premesso ed a conclusione dell'esame del bilancio pluriennale 2005-2007, del bilancio economico preventivo riferito all'esercizio 2005 e degli atti contabili allo stesso allegati, il Collegio ritiene che i sopraccitati elaborati contabili dell'Azienda Ospedaliera Cannizzaro possano essere approvati con le considerazioni formulate nel precedente parere espresso nel verbale n.60 del 27 dicembre 2005 che qui si intende integralmente richiamato.

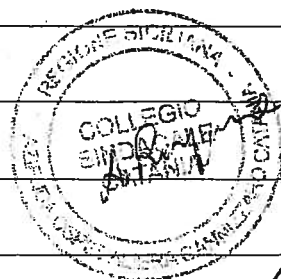
Del che il presente verbale che viene chiuso alle ore 14.00, letto, confermato e sottoscritto.

F.TO DOTT. GIANCARLO ISAIA – PRESIDENTE

F.TO DOTT.SSA ANNUNZIATA CIRELLI - COMPONENTE

F.TO DOTT. LUIGI MICELI – COMPONENTE

F.TO DOTT. GIUSEPPE SCIACCA -COMPONENTE



Handwritten signatures of the members of the Collegio Sindacale.