



AZIENDA SANITARIA LOCALE VITERBO

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N° : 159
DEL 24 FEB. 2005
STRUTTURA PROPONENTE : U.O. RISORSE UMANE

OGGETTO: Presa d'atto degli accordi sottoscritti in data 16/02/2005 con le OO.SS. del Comparto in tema di sistema classificatorio, coordinamenti, posizioni organizzative, indennità contrattuali, sistema...

MARCUCCI MANUELA

L'Esensore
Manuela Marcucci

Dr. Bruno Cisbani

Il Direttore Generale

Parere del Direttore Amministrativo: FAVOREVOLE

FAVOREVOLE

Firma _____

NON FAVOREVOLE (con motivazioni allegare al presente atto)

Data 22 FEB. 2005

Dr. Giovanni Macchia

FAVOREVOLE

Firma _____

NON FAVOREVOLE (con motivazioni allegare al presente atto)

Data 23 FEB. 2005

Atto sottoposto al controllo preventivo del Collegio Sindacale: CON-OSSERVAZIONI (da allegare al presente atto) SENZA OSSERVAZIONI

Firma (Presidente del collegio) _____

Data _____

Il funzionario addetto al controllo di budget con la sottoscrizione del presente atto, attesta che lo stesso non comporta sostanziali svantaggi rispetto al budget economico.

Voce del conto economico su cui si imposta la spesa: _____

Firma _____

Data _____

Il Dirigente e/o responsabile del procedimento con la sottoscrizione del presente atto, a seguito dell'istruttoria effettuata attesta che l'atto è legittimo nella forma e nelle sostanza ed è utile per il servizio pubblico.

Responsabile del procedimento: _____
Data 17.08.2005

Firma _____

IL DIRIGENTE

dell'U.O. RISORSE UMANE

(Assg. Atto Reg. Atti)

Il Dirigente: _____
Data 17.02.2005

ORIGINA

REGIONE LAZIO
AZIENDA SANITARIA LOCALE VITERBO
Via San Lorenzo, 101 - 01100 VITERBO

UNITA' ORGANIZZATIVA RISORSE UMANE

PROPOSTA DI DELIBERA

OGGETTO: Presa d'atto degli accordi sottoscritti in data 16/02/2005 con le OO.SS. del Comparto in tema di sistema classificatorio, coordinamenti, posizioni organizzative, sistema premiante e fondo di perequazione aziendale.

DATO ATTO che in data 16:02.2005 si è tenuta, con le OO.SS. del Comparto, una riunione di delegazione trattante in tema di sistema classificatorio, coordinamenti, posizioni organizzative, indennità contrattuali, sistema premiante e fondo di perequazione aziendale e che si è proceduto, nella medesima seduta, alla sottoscrizione dei relativi documenti allegati, che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;

RI TENUTO di dover procedere alla formalizzazione di detti accordi sottoscritti con le OO.SS. del Comparto nella seduta di delegazione trattante del 16.02.2005;

VISTA la deliberazione della Giunta Regionale n. 1306 del 27.09.2002 "Costituzione Commissione per la verifica ed il controllo dei provvedimenti dei Direttori Generali delle Aziende Sanitarie della Regione Lazio";

VISTA, altresì, la circolare della Presidenza della Giunta Regionale del Lazio prot.n.117795 del 29.10.2002;

ATTESO che il presente provvedimento non è soggetto alla verifica e controllo di cui alla sopra citata deliberazione della Giunta Regionale;

SI PROPONE DI DELIBERARE

- di prendere atto degli accordi sottoscritti in data 16 febbraio 2005 in sede di delegazione trattante con le OO.SS. del Comparto in tema di sistema classificatorio, coordinamenti, posizioni organizzative, indennità contrattuali, sistema premiante e fondo di perequazione aziendale, accordi che si allegano al presente atto di cui sono parte integrante e sostanziale;

- di individuare il sig. Luciano Ciprini responsabile del procedimento di cui al presente atto;

- di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

IL DIRIGENTE DELLA U.O. RISORSE UMANE

Rag. Aldo Bedini



Il nuovo contratto integrativo del Comparto
Proposta a cura dell'U.O. Risorsse Umane Settore Relazioni sindacali in collaborazione
con U.O. Formazione e U.O. Programmazione e Controllo

Sistema classificatorio

In conformità a quanto più volte manifestato dalla Direzione Strategica in tema di valorizzazione delle
Risorsse Umane intento che si è realizzato nell'attuazione di procedure selettive che hanno consentito di
normalizzare situazioni di svolgimento di mansioni che si trascinavano da anni si ritiene opportuno sulla
base di segnalazioni dei dirigenti interessati e anche delle OO.SS. di completare il processo classificatorio
dando spazio in primo luogo alle categorie A e B i dipendenti delle quali svolgono ancora attività diverse
da quelle di cui alla qualifica posseduta
procedendo dopo accurata verifica di cui deve essere data informativa alle OO.SS.

1. Alla utilizzazione delle graduatorie esistenti relative agli anni 2003-2004 per coad.amm. o
operatore tecnico per il personale in cat. A + *alla graduatoria per il personale in cat. B/BS*
Alla effettuazione di selezioni interne per quelle situazioni di mansioni superiori affidate ai sensi
dell'art. 13 del Contratto integrativo aziendale del 1/08/00 che non trovano soluzione nel punto 1.
I dipendenti che risulteranno vincitori sanno assegnati all'U.O. presso la quale erano state attivate
le procedure di mansioni superiori per posto vacante
3. Alla utilizzazione di graduatorie esistenti per assistente tecnico programmatore per il personale in
cat. B/BS

4. Alla effettuazione di una selezione interna per assistente amministrativo per n. 10 posti
reperibili tramite trasformazione ex art. 19 comma 1 lett. d la selezione è unica per tutta l'azienda.
I dipendenti che risulteranno vincitori potranno essere assegnati all'U.O. di appartenenza oppure
ad altra U.O. secondo le esigenze aziendali delle quali deve essere data, nel secondo caso,
informativa preventiva alle OO.SS. e comunque nel rispetto dei criteri già approvati per la
mobilità d'ufficio.
- L'applicazione dei punti 1 e 3 si intende anche in deroga a quanto previsto dal contratto
integrativo aziendale del 1/08/04 e successive integrazioni in tema di utilizzo delle graduatorie.
Per il personale della cat. C procedendo

1. Alla effettuazione di selezioni interne per quelle situazioni di mansioni superiori affidate
formalmente ai sensi dell'art. 13 del Contratto integrativo aziendale del 1/08/00
I dipendenti che risulteranno vincitori sanno assegnati all'U.O. presso la quale erano state
attivate le procedure di mansioni superiori per posto vacante
2. Alla effettuazione di una selezione interna per collaboratore amministrativo pro.le per n. 12
posti reperibili tramite trasformazione ex art. 19 comma 1 lett. d, la selezione è unica per tutte le
strutture dell'azienda. I dipendenti che risulteranno vincitori potranno essere assegnati all'U.O.
di appartenenza oppure ad altra U.O. secondo le esigenze aziendali delle quali deve essere data,
nel secondo caso, informativa preventiva alle OO.SS. e comunque nel rispetto dei criteri già
approvati per la mobilità d'ufficio.

3. Alla effettuazione di una selezione interna per collaboratore tecnico pro.le informatico per n. 3
posti reperibili tramite trasformazione ex art. 19 comma 1 lett. d, la selezione è unica per tutte le
seguenti strutture aziendali: Dipartimento di Prevenzione, Area Amm. va, Area Staff. I
dipendenti che risulteranno vincitori potranno essere assegnati all'U.O. di appartenenza oppure
ad altra U.O. secondo le esigenze aziendali delle quali deve essere data, nel secondo caso,
informativa preventiva alle OO.SS. e comunque nel rispetto dei criteri già approvati per la
mobilità d'ufficio.

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

4. Alla effettuazione di una selezione interna per collaboratore tecnico profilo geometrica per n. 1 posto reperibile tramite trasformazione ex art. 19 comma 1 lett. d, la selezione è unica per tutta l'azienda. I dipendenti che risulteranno vincitori potranno essere assegnati all'U.O. di appartenenza oppure ad altra U.O. secondo le esigenze aziendali delle quali deve essere data, nel secondo caso, informativa preventiva alle OO.SS. e comunque nel rispetto dei criteri già approvati per la mobilità d'ufficio.

5. Per il personale della cat. D

1. Garantire selezioni interne per i posti di collaboratore amm.vo profilo esperto per n. posti trasformati ex art. 12 CCNL 20/9/01 che si renderanno vacati a seguito di collocazione a riposo dei titolari non attuando la prevista ricollocazione del posto in cat. D iniziale. Le selezioni sono individuate per UU.OO. I dipendenti che risulteranno vincitori dovranno essere assegnati all'U.O. presso la quale svolgerà l'attività il personale collocato a riposo. La Direzione Generale si riserva inoltre di bandire una selezione interna su posto reperibile tramite trasformazione ex art. 19 comma 1 lett. d, per un (1) collaboratore amm.vo profilo esperto qualora le esigenze organizzative delle strutture a staff della direzione stessa richiedessero una ristrutturazione interna con l'utilizzo di tale figura. Di tale attivazione dovrà essere data preventiva informazione alle OO.SS.

A tutto il personale vincitore di selezione verticale si applica per quanto riguarda il trattamento economico di primo inquadramento nella nuova posizione funzionale quanto previsto per il superamento dell'eventuale assegno ad personam al punto "progressioni orizzontali".

Passaggio dei Coordinatori del Ruolo Sanitario e dell'Assistenza Sociale in cat. DS

Lo sviluppo professionale del personale in categoria D, incaricato delle funzioni di coordinamento successivamente al 31 agosto 2001 e in tale posizione all'entrata in vigore del presente contratto, deve essere garantito con idonee procedure selettive

A tal proposito, dopo la verifica aziendale dello svolgimento di reali funzioni di coordinamento e della sussistenza delle necessità che hanno portato al loro conferimento delle quali deve essere data informativa alle OO.SS. si procederà all'espletamento delle selezioni secondo le seguenti modalità che modifichiamo, solo per tali selezioni, quanto previsto dal regolamento aziendale per l'attivazione del sistema classificatorio: I dipendenti interessati individuati dall'U.O. Risorse Umane verranno avviati a selezione, per le Aree o Dipartimenti e per profili professionali. Le commissioni verranno nominate in rapporto a tale previsione con il coinvolgimento dei componenti i servizi delle professioni del comparto a Staff.

2. La selezione avverrà tramite colloquio e presentazione da parte del dipendente di una propria tesi sulle attività svolte quale coordinatore e sulle proposte operative ritenute utili all'attività stessa. Non verrà chiaramente stilata alcuna graduatoria ma la commissione dovrà esprimere un giudizio sulla idoneità o meno del dipendente alle funzioni da ricoprire, solo in caso di idoneità la commissione dovrà accompagnare il giudizio da motivazioni scritte che verranno inviate alla Direzione Generale e all'U.O. Risorse Umane nel rispetto della privacy. La verifica non idoneità dovrà comportare la revisione dell'assegnazione della posizione di coordinamento.

4. L'inquadramento nella cat. DS avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo all'approvazione degli atti relativi alla selezione.

Al personale di cui alla deliberazione n. 926 del 10/10/02 coordinatore dal 1/09/2001 a seguito della verifica prevista per l'applicazione dell'art.10 del CCNL 20/09/01 dal contratto decentrato del 6/5/02, va applicata la norma di cui all'art. 19 comma 1 lett. b

Applicazione art. 18

Lo sviluppo professionale del personale già in cat. BS da almeno 5 anni dei ruoli sanitari e tecnico in categoria C, si attua tramite idonee procedure selettive

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

A tal proposito, l'azienda verifica l'attività svolta dai singoli dipendenti interessati all'applicazione della norma e contemporaneamente la sussistenza delle necessità che comportano l'istituzione dei nuovi profili; di ciò deve essere data informativa preventiva alle OO.SS. si procederà poi all'espletamento delle selezioni secondo le seguenti modalità che modificano, solo per tali selezioni, quanto previsto dal regolamento aziendale per l'attuazione del sistema classificatorio:

1. I dipendenti interessati individuati nella verifica precedentemente esposta verranno avviati a selezione dall'U.O. Risorse Umane per Aree o Dipartimenti e per profili professionali. Le commissioni verranno nominate in rapporto a tale previsione con il coinvolgimento dei componenti i servizi delle professioni del comparto a Staff.
2. La selezione avverrà tramite colloquio e presentazione da parte del dipendente di un curriculum professionale in cui deve essere evidenziata la professionalità acquisita anche attraverso percorsi formativi attuati in relazione alle esigenze organizzative delle aziende ed enti; tenuto conto delle nuove dichiarazioni previste dal CCNL 19/04/04.

Per la valutazione la commissione ha a disposizione 80 punti 60
Per la valutazione del curriculum punti 28 40

3. In presenza di posti corrispondenti ai candidati la commissione dovrà esprimersi solo sull'idoneità dei dipendenti che si intende raggruppare qualora il punteggio del colloquio superi metà del punteggio complessivo a disposizione per tale prova; Qualora i posti non sono corrispondenti ai candidati verrà stilata apposita graduatoria utilizzata fino al termine del processo di qualificazione.
4. L'inquadramento nella cat. C avverrà a decorrere dal primo giorno successivo all'approvazione della graduatoria. Per i profili dell'infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso nonché per i massaggiatori - masso-fisioterapisti il graduale passaggio alla categoria C del relativo personale comporta la definitiva soppressione del corrispondente posto della categoria B, livello economico. B_s in quanto trattati di profili ad esaurimento.
5. Il personale dei profili e delle categorie interessate dal presente articolo che risulti non svolgere funzioni corrispondenti ai profili di appartenenza e che quindi non può accedere alle selezioni, dovrà essere inquadrato in nuovi profili corrispondenti alle attività svolte ma sempre nella cat. B_s, tale inquadramento potrà avvenire ai sensi dell'art. ... anche tramite trasformazione dei posti. Quello risultante non idoneo nelle selezioni sopra richiamate rimarrà inquadrato nel profilo di appartenenza che deve intendersi ad esaurimento fino a diversa soluzione di nuovo processo di qualificazione.

Nuovi coordinamenti

Prima di attivare nuovi coordinamenti si rende necessario specificare i compiti del personale cui sono state affidate funzioni di coordinamento ex art. 10 CCNL 20/09/01 al riguardo le OO.SS. e l'Azienda raggiungono un accordo che si applica nel rispetto della seguente declaratoria: Tutti i coordinatori riconosciuti come tali ex art. 10 del CCNL 20/09/01 esplicano la propria attività in prestazioni che non esulano da quelle affidate agli altri operatori dello stesso profilo e che devono svolgersi nell'ambito del normale orario di lavoro e degli obiettivi dell'U.O. cui si riferano anche i dirigenti. La Direzione Generale, dato atto che nelle precedenti tornate contrattuali si è proceduto alla istituzione di numerosi coordinamenti che hanno risposto alle esigenze della nuova struttura prevista dall'atto aziendale, si riserva di attivare, anche su proposta delle varie U.O., nuovi coordinamenti in numero limitato e sempre secondo le esigenze operative delle strutture previste dall'Atto stesso. Pertanto solo in tale prospettiva si procede a prevedere una spesa presunta che va da un minimo di 5 coordinamenti semplici a 10 e da un minimo di un coordinamento complesso a 3

Posizioni Organizzative

Sempre nell'intento di valorizzare le professionalità esistenti si dovrà inoltre procedere

Handwritten notes and signatures at the top of the page, including a large signature on the left and several initials and scribbles on the right.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Large handwritten signature and initials on the right side of the page, spanning across the middle and bottom sections.

All'attivazione delle selezioni per la assegnazione delle posizioni organizzative del ruolo sanitario già previste per la completa attuazione dell'accordo sul Servizio delle prof. tecniche, della prevenzione e riabilitative di cui alla delib. n. 590 del 2004

Alla valorizzazione di quelle esistenti in ragione dei nuovi compiti affidati agli assegnatari compresi quelli relativi alla contrattazione del budget, in ragione inoltre della completa attuazione dei servizi delle professioni

All'istituzione di n. 1 (una) posizione del ruolo sanitario, in rapporto alle reali esigenze dell'azienda e alla disponibilità del fondo.

Progressione Orizzontale

Fatto tesoro dell'esperienza maturata in questi anni relativamente alla assegnazione tramite selezione delle fasce economiche orizzontali si ritiene opportuno dare attuazione all'istituto contrattuale in argomento secondo quanto previsto dall'allegato I al presente accordo, considerato che si rende utile superare l'attribuzione dell'assegno ad personam a tutto il personale interessato assegnando la fascia economica superiore. Tale assegnazione dovrà essere garantita anche al personale vincitore di selezioni verticali e a quello cui è stato applicato l'art 19 comma 1 lett. b e lett. c primo alinea e che risulta interessato da assegno ad personam, a decorrere dal primo giorno dell'anno successivo all'ingradimento a seguito di verifica della consistenza del fondo.

L'utilizzo delle graduatorie, previsto nelle note di cui al citato allegato, avviene nel rispetto di quanto previsto dall'accordo del 6/5/02.

Nell'intento di valorizzare l'attività prestata dai dipendenti che si accingono a lasciare il servizio per raggiunti limiti di età o 40 anni di servizio agli stessi è assegnata nell'ultimo anno di attività, negli ultimi due per chi ha prolungato la permanenza oltre il 65° anno, una fascia economica.

Per tutte le selezioni, a modifica di quanto previsto dall'accordo integrativo del 1/08/00 e successive integrazioni, nel curriculum prof. le eventuali mansioni superiori da considerare sono esclusivamente quelle assegnate ai sensi dell'art. 13 del citato accordo.

Applicazione NORMA DI RIEQUILIBRIO ex ART. 34 e dichiarazione congiunta n. 13

L'art. in questione e la susseguente dichiarazione congiunta prevedono che:
In contrattazione integrativa deve essere garantito un equilibrio dei vari benefici economici, dando priorità nell'attribuzione delle fasce economiche a quelle categorie e quei profili professionali che non usufruiscono dei benefici particolari di questo contratto.
Le parti, con riferimento all'art. 34, ritengono che tra i destinatari della norma debbano essere presi in considerazione, tra gli altri, in particolare i dipendenti appartenenti ai vari profili della categoria D, livello economico Ds appartenenti ai ruoli sanitario, tecnico ed amministrativo.
L'applicazione concreta di quanto sopra enunciato avverrà solo in prima applicazione, verificata la consistenza del fondo, con l'attribuzione di 2 fasce economiche al personale, già in cat. DS al 31/08/03, a decorrere dal 1/9/03, al fine evitare qualsiasi prospettiva di scavalco economico da parte del personale coordinatore trasritto in cat. DS dalla stessa data. La successiva applicazione della norma di riequilibrio prevedrà l'assegnazione di fasce economiche allo stesso personale avente diritto, a decorrere dal 1/01/04, dal 1/01/05, e dal 1/01/06 con la precisazione che l'assegnazione della eventuale fascia DS6 non può avvenire prima del 20/04/04 come precisato dall'ARAN al punto 4 della nota di chiarimenti dell'8/11/04.
Al personale del ruolo amministrativo in cat. DS susseguentemente al 31/08/03 viene garantita l'attribuzione di una fascia economica dal 1/1/05

Handwritten notes and signatures at the top of the page, including a large signature on the right and various initials and scribbles.

Tutti gli automatismi di assegnazione delle fasce economiche di cui al presente contratto possono avvenire solo a seguito di esito positivo della valutazione permanente delle prestazioni ed dei risultati raggiunti dal dipendente prevista dall'accordo sul sistema premiante di cui alla deliberazione n. 590/94 nell'anno precedente l'assegnazione di fascia; solo per l'anno 2004 la valutazione presce come riferimento è quella dell'anno stesso atteso che l'accordo in questione decorre dal 1/01/04. Per esito positivo della valutazione si intende avere superato il punteggio di 10

Per tutte le selezioni ed anche per gli automatismi di assegnazione delle fasce è tutt'ora valida la norma relativa all'esclusione da tali benefici contrattuali del personale che ha ricevuto nell'anno precedente una sanzione disciplinare superiore alla censura

Indennità x assistenza domiciliare, Indennità SERT

L'accesso all'indennità per l'assistenza domiciliare ai sensi dell'art 26 CCNL 19/04/04 avverrà in rapporto alla prestazione erogata tenuto conto che anche l'ARAN nella richiamata nota dell'8/11/04 ha chiarito che: Condizione per l'erogazione non è solo la presenza in servizio ma anche l'avvenuta effettiva prestazione giornaliera di assistenza domiciliare presso l'utente anche se l'assistenza è stata espletata solo per alcune ore del giorno. L'indennità verrà erogata se la prestazione lavorativa è superiore alle 3/4 ore giornaliere. L'indennità non può essere corrisposta per prestazioni di lavoro straordinario, acquisto prestazioni, incentivazione Data la necessità di monitorare costantemente la spesa, considerata la limitazione del relativo fondo, il dirigente e il coordinatore mensilmente limitazione del relativo fondo, il dirigente e il coordinatore di area del comparto attesteranno mensilmente l'effettuazione della attività nei termini sopra indicati assumendo direttamente la responsabilità di tale attestazione. Tale norma è valida anche per l'erogazione di eventuali conguagli per gli anni 2003/2004

L'accesso all'indennità per il SERT ai sensi dell'art 27 CCNL 19/04/04 avverrà in rapporto alla effettiva presenza in servizio presso le strutture del SERT. L'indennità non può essere corrisposta per prestazioni di lavoro straordinario, acquisto prestazioni, incentivazione Data la necessità di monitorare costantemente la spesa, considerata la limitazione del relativo fondo, il dirigente e il coordinatore di area del comparto convalideranno, assumendone la responsabilità, con cadenza semestrale l'effettiva presenza in servizio, presso le corrispondenti strutture, del personale interessato. Tale norma è valida anche per l'erogazione di eventuali conguagli per gli anni 2003/2004

Sistema premiante

La completa attuazione dell'accordo sul sistema premiante mediante la metodologia di budget è l'obiettivo primario che le parti intendono perseguire in special modo con il coinvolgimento del personale del comparto in tutte le sue componenti. La perequazione inoltre delle quote previste per il personale di supporto dell'Alpi, Alpa e Area a pagamento e uno degli altri obiettivi cui le parti approvando il nuovo regolamento predisposto dall'apposita commissione aziendale intendono raggiungere, con le precisazioni che di seguito si intendono apportare

-
-
-

Formazione

Il piano formativo Aziendale di questa ASL così come si è sviluppato nel corso degli ultimi anni è costituito dall'Offerta Formativa Aziendale ovvero dall'insieme degli eventi formativi via via, nel corso dell'anno, progettati e realizzati dalle diverse articolazioni aziendali con l'intento di supportare lo sviluppo e le strategie specifiche dell'Azienda e delle sue articolazioni nel rispetto degli obiettivi nazionali e regionali. E' evidente che i professionisti aziendali sono facilitati al fine di assolvere ai nuovi obblighi previsti dall'ECM, ma l'Offerta Formativa Aziendale è rivolta a tutti i dipendenti professionisti e non con Corsi ed Eventi proposti, progettati e realizzati da ciascuna delle articolazioni organizzative aziendali supportate dall'U.O. Formazione.

Handwritten notes and signatures at the top of the page, including a signature that appears to read "L'Espresso" and other illegible scribbles.

Ruolo Sanitario

Handwritten signatures and initials at the top right.

| Fascia | | ES. Dipets | | Nuova fascia | | Differenza fascia | | ANNO 2004 | | ANNO 2005 | |
|--------|-----|------------|--------|--------------|---|-------------------|---|-----------|--|-----------|--|
| | | | | | | | | | | | |
| D | 6 | € | 526,50 | D1 | € | 749,19 | € | 1.336,14 | | | |
| D1 | 433 | € | 484,51 | D2 | € | 683,28 | € | 86.067,41 | | | |
| D1 | 33 | € | 339,82 | D2 | € | 683,28 | € | 11.334,18 | | | |
| D2 | 131 | € | 484,51 | D3 | € | 677,82 | € | 26.323,61 | | | |
| D4 | 75 | € | 147,68 | D5 | € | 697,97 | € | 41.271,75 | | | |
| DS1 | 22 | € | 323,44 | DS2 | € | 888,84 | € | 12.438,80 | | | |
| DS2 | 13 | € | 132,47 | DS3 | € | 913,99 | € | 10.159,76 | | | |

€ 187.931,65

Large handwritten signatures and initials scattered across the page, including a large signature on the left and several others at the bottom.

| passaggi orizzontali | ruolo Sanitario | n. 2004 | spesa 2004 | n. 2005 | spesa 2005 | spesa tot | Modalità |
|----------------------|------------------------|---------|--------------|---------|-------------|--------------|----------------|
| | | | | | | | |
| B3 | B4 OTA | 13 | € 4.792,14 | 14 | € 5.160,76 | € 9.952,90 | utilizzo grad. |
| D0 | D1 1 anno serv. | 98 | € 73.419,56 | 0 | € - | € 73.419,56 | automatismo |
| D1 | D2 infermiere | 20 | € 13.663,43 | 20 | € 13.663,43 | € 27.326,87 | utilizzo grad. |
| D1 | D2 tx | 3 | € 2.049,52 | 3 | € 2.049,52 | € 4.099,03 | utilizzo grad. |
| D1 | D2 tec lab. | 3 | € 2.049,52 | 3 | € 2.049,52 | € 4.099,03 | utilizzo grad. |
| D1 | D2 inf.ped. | 2 | € 1.366,34 | 2 | € 1.366,34 | € 2.732,69 | utilizzo grad. |
| D1 | D2 ostetriche | 2 | € 1.366,34 | 2 | € 1.366,34 | € 2.732,69 | utilizzo grad. |
| D1 | D2 ipall | 3 | € 2.049,52 | 3 | € 2.049,52 | € 4.099,03 | utilizzo grad. |
| D1 | D2 terapista | 2 | € 1.366,34 | 2 | € 1.366,34 | € 2.732,69 | utilizzo grad. |
| D2 | D3 infermiere | 15 | € 10.166,49 | 15 | € 10.166,49 | € 20.332,98 | utilizzo grad. |
| D2 | D3 tx | 1 | € 677,77 | 2 | € 1.355,53 | € 2.033,30 | utilizzo grad. |
| D2 | D3 tec lab. | 2 | € 1.355,53 | 1 | € 677,77 | € 2.033,30 | utilizzo grad. |
| D2 | D3 inf.ped. | 2 | € 1.355,53 | 1 | € 677,77 | € 2.033,30 | utilizzo grad. |
| D2 | D3 ostetriche | 1 | € 677,77 | 1 | € 677,77 | € 1.355,53 | selezione |
| D2 | D3 ipall | 2/3 | € 1.355,53 | 1/4 | € 677,77 | € 2.033,30 | utilizzo grad. |
| D2 | D3 terapista | 1 | € 677,77 | 1 | € 677,77 | € 1.355,53 | utilizzo grad. |
| D3 | D4 infermiere | 10 | € 6.831,72 | 10 | € 6.831,72 | € 13.663,43 | utilizzo grad. |
| D3 | D4 tx | 1 | € 683,17 | 0 | € - | € 683,17 | utilizzo grad. |
| D3 | D4 tec lab. | 1 | € 683,17 | 0 | € - | € 683,17 | utilizzo grad. |
| D3 | D4 inf.ped. | 1 | € 683,17 | 0 | € - | € 683,17 | utilizzo grad. |
| D3 | D4 ipall | 1 | € 683,17 | 0 | € - | € 683,17 | utilizzo grad. |
| D4 | D5 ruolo sanitario | 2 | € 1.395,81 | 2 | € 1.395,81 | € 2.791,62 | selezione |
| DS | DS1 ruolo sanitario | | € 865,35 | 41 | € 35.479,15 | € 35.479,15 | automatismo |
| TOTALI | | | € 129.349,30 | | € 87.689,29 | € 217.038,59 | |

Handwritten notes and signatures:
 - Top right: "A" and "A" with a signature.
 - Middle right: "A" with a signature.
 - Bottom right: "A" with a signature.
 - Far right: "A" with a signature.

Handwritten notes and signatures:
 - Top left: "A" with a signature.
 - Middle left: "A" with a signature.
 - Bottom left: "A" with a signature.

Large handwritten notes at the bottom:
 - "A" (left)
 - "A" (middle)
 - "A" (right)

Handwritten signature

Ruolo Amministrativo e Tecnico

| ESOD | Inizio | Ass. ad Iniz. | Nuova Ass. ad Iniz. | Diff. Nuova Ass. ad Iniz. | ANNO 2004 Spesa Effettiva | ANNO 2005 Spesa Effettiva |
|--------------|--------|---------------|---------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| B | 1 | € 303,81 | B1 | € 472,94 | € 169,13 | |
| B1 | 1 | € 1.509,17 | B2 | € 492,31 | - | |
| BS | 2 | € 691,60 | BS1 | € 530,92 | - | |
| BS1 | 4 | € 188,11 | BS2 | € 520,39 | € 1.329,12 | |
| C1 | 1 | € 2.803,58 | C2 | € 677,82 | - | |
| D1 | 1 | € 390,26 | D2 | € 683,28 | € 293,02 | |
| D1 | 1 | € 442,00 | D2 | € 683,28 | € 241,28 | |
| D1 | 26 | € 484,51 | D2 | € 683,28 | € 5.168,02 | |
| D1 | 1 | € 633,36 | D2 | € 683,28 | € 49,92 | |
| D2 | 7 | € 484,51 | D3 | € 677,82 | € 1.353,17 | |
| D4 | 1 | € 147,68 | D5 | € 697,97 | € 550,29 | |
| DS1 | 2 | € 358,28 | DS2 | € 888,94 | - | € 1.061,32 |
| TOTAL | | | | | € 9.159,95 | € 1.061,32 |

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

CA SR

A

Amg

| passaggi orizzontali | ruolo tec.amm. | n. 2004 | spesa 2004 | n. 2005 | spesa 2005 | spesa tot | Modalità |
|----------------------|----------------|---------|-------------|---------|-------------|-------------|----------------|
| A2 | A3 | 6 | € 2.465,65 | 0 | € - | € 2.465,65 | automatismo |
| A3 | A4 | 20 | € 5.590,22 | 11 | € 3.074,62 | € 8.664,84 | utilizzo grad. |
| A3 | A4 | 5 | € 1.397,55 | 0 | € - | € 1.397,55 | automatismo |
| B1 | B2 | 4 | € 1.968,98 | 4 | € 1.968,98 | € 3.937,96 | selezione |
| B2 | B3 | 8 | € 2.480,57 | 7 | € 2.170,50 | € 4.651,08 | selezione |
| B2 | B3 | 7 | € 2.170,50 | 8 | € 2.480,57 | € 4.651,08 | selezione |
| B3 | B4 | 3 | € 1.105,88 | 3 | € 1.105,88 | € 2.211,76 | utilizzo grad. |
| B3 | B4 | 2 | € 737,25 | 2 | € 737,25 | € 1.474,50 | utilizzo grad. |
| B4 | B5 | 1 | € 376,30 | 1 | € 376,30 | € 752,59 | selezione |
| C0 | C1 | 7 | € 4.091,74 | | € - | € 4.091,74 | automatismo |
| C1 | C2 | 6 | € 677,77 | 5 | € 3.388,93 | € 7.455,42 | selezione |
| C2 | C3 | 7 | € 683,17 | 7 | € 4.782,20 | € 9.564,40 | utilizzo grad. |
| C3 | C4 | 9 | € 1.004,63 | 9 | € 9.041,66 | € 18.083,33 | utilizzo grad. |
| C4 | C5 | 0 | € 1.053,18 | 2 | € 2.106,37 | € 2.106,37 | selezione |
| D0 | D1 | | € 749,18 | 1 | € 749,18 | € 749,18 | automatismo |
| D1 | D2 | 2 | € 683,17 | 2 | € 1.366,34 | € 2.732,69 | selezione |
| D1 | D2 | 9 | € 683,17 | 8 | € 5.465,37 | € 11.613,92 | selezione |
| D3 | D4 | 1 | € 683,17 | 0 | € - | € 683,17 | automatismo |
| D4 | D5 | 3 | € 697,91 | 3 | € 2.093,72 | € 4.187,43 | utilizzo grad. |
| TOTALI | | | € 50.566,87 | | € 40.907,77 | € 91.474,64 | |

n. an AD

71

n

Boy

CA

Handwritten signature at the bottom of the page.

IL FONDO AZIENDALE PEREQUATIVO

Proposta presentata ai sindacati della Dirigenza

Aggiornata al 12.1.05

Premessa

Situazione aziendale critica e conflittuale dovuta alla corresponsione, non rispondente a regole definite, di emolumenti aggiuntivi allo stipendio, diversi dallo straordinario, di varia origine e di entità molto disomogenea.
Mancata applicazione del comma 3 dell'art. 57 CCNL STAP che prevede incentivi per il personale dirigente non sanitario coinvolto indirettamente nell'alpi e area a pagamento.
Mancata corresponsione agli aventi diritto delle quote del fondo di perequazione dirigenti sanitari.

Obiettivo

Formulazione di regole aziendali con l'intento di raggiungere una forte perequazione interna.
Corresponsione del dovuto ai dirigenti.

Proposta

Costituzione di un Fondo Aziendale Perequativo con differenze da fonti diverse da ripartire agli operatori secondo modalità condivise.
E' opportuno tener conto di quanto già stabilito nel Regolamento su Alpi e area a pagamento e negli accordi sindacali relativamente agli incentivi al personale di supporto indiretto.

Fonti

A) Ogni attività che produce introiti aziendali e prevede la partecipazione agli utili per gli operatori coinvolti e quindi ci riferiamo fondamentalmente a:
- libera professione intramoenia in spazi interni o esterni all'azienda (art. 54-55-56 CCNL)
- altre attività commerciali: convenzioni, consulenze (art. 58 CCNL)
- sperimentazioni cliniche etc
- obiettivi prestazionali incentivati (art 58 comma 9): programmi di Screening, Odontoiatria sociale, altri finanziamenti regionali finalizzati etc.
- cessione di beni e prodotti di consumo

B) Altre attività:

- Attività didattica esterna all'Azienda
- Attività di formazione
- Partecipazione a commissioni
- Risorse Veterinari
- Risorse SPISLL
- Incentivazioni in materia di lavori pubblici (Legge Merloni)
- Attività aggiuntive interne retribuite dall'Azienda

Analisi delle fonti

| Fonte | Condizioni attuali | Proposta |
|---|---|----------|
| Libera professione intramoenia in spazi interni o esterni all'azienda | Dal margine aziendale vengono prelevate e corrisposte quote, secondo regole confermate, o viene ad essere individuata per la prima volta la % stabilita in % di rifornimento del fondo, previa verifica contabile della | 5 |
| Altre attività commerciali: convenzioni, consulenze | Vedi sopra | 5 |
| Sperimentazioni cliniche | Vedi regolamento attuale | 5 |
| Obiettivi prestazionali incentivati | Trattasi di quelle attività che prevedono finanziamenti finalizzati e che non vengono considerate libera professione per gli operatori | 5 |
| Attività didattica | Tutte le attività di insegnamento che rappresentano attività aggiuntive rispetto ai compiti istituzionali e che producono emolumenti per gli operatori | 5 |
| Partecipazione a commissioni | Prevista specifica regolamentazione | 5 |
| Risorse Veterinari | | 10 |
| Risorse SPISLL | | 10 |
| Incentivazioni in materia di lavori pubblici (Legge Merloni) | Attività di progettazione e direzione lavori effettuata per scelta aziendale dalle professionalità interne. | 10 |
| Attività aggiuntive interne retribuite dall'Azienda | Quota percentuale versata dagli operatori che percepiscono emolumenti per attività aggiuntive per incentivare le funzioni amministrative connesse. | 2 |
| | Resta confermata la fonte | 2 |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

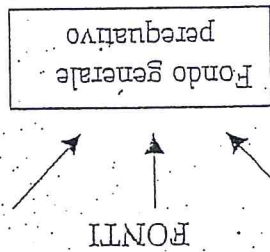
9

Nota: le % suddette vanno ad aggiungersi nelle tariffe senza modificare i totali di quelle già esistenti. Deve essere quindi stabilito quanto a carico dell'azienda quanto a carico degli operatori, fatto salvo il ristoro dei costi aziendali.
 Le % suddette potrebbero essere incrementate in base al valore globale dell'attività, nei casi in cui è prevedibile (attività commerciale).

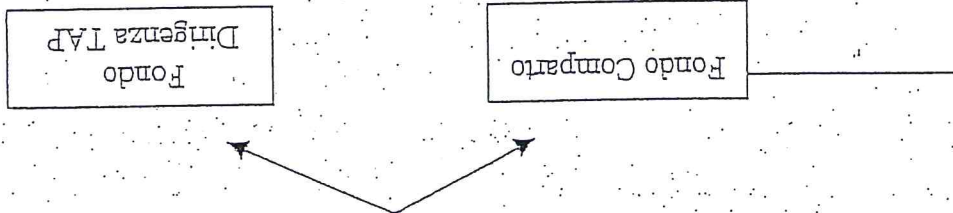


Costruzione del fondo e sua suddivisione generale

Si attinge alle fonti relative alle attività A e B con una quota percentuale che attribuisce ad un fondo unico aziendale. Il fondo generale perequativo si suddivide a sua volta in due sottofondi: Fondo Comparto e Fondo Dirigenza T.A.P.
Il fondo della dirigenza T.A.P. dovrà essere necessariamente rapportato al fondo perequativo della Dirigenza del ruolo sanitario.

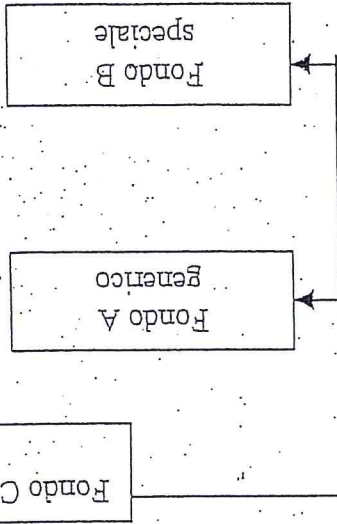


I sindacati vogliono conoscere l'entità dei fondi



Tutto il personale del comparto NON B in quote per categoria QUOTA A

Il personale di supporto indiretto alla produzione delle fonti e alla gestione amministrativa del sistema. QUOTA B



- Si parte da un fondo costruito sull'andamento dell'anno precedente
- Se ne utilizza una parte, riservando il resto per eventuali accessi in corso d'anno
- I residui non utilizzati si conguagliano.
- Se il fondo risulta insufficiente si riducono proporzionalmente le quote.

Gestione del fondo

La gestione del fondo e la ripartizione delle quote ai singoli dipendenti sono affidate all'Ufficio Gestione Fondi dell'U.O. Risorse Umane.

Fondo di U.O.

Modalità di costituzione

Stabiliti fondi (vedi tabella) in relazione alla consistenza dell'U.O. viene stabilita dalla Direzione Aziendale la quota di fondo spettante.

Ripartizione interna

Al Responsabile dell'U.O. la responsabilità della utilizzazione interna delle quote assegnate, secondo un criterio di perequazione e di rispetto dei ruoli e degli impegni dei singoli operatori.

Altre questioni

> TETTI

A detto fondo (Fondo Comparto B speciale) si accede per una somma massima mensile di 300 Euro, per un totale annuo non superiore; pertanto, a 3600 Euro.

Al Dirigenti TAP può essere corrisposta una somma mensile di perequazione/incentivo non superiore a quella corrisposta ai Dirigenti Sanitari come fondo di perequazione.

> DEBITO ORARIO

Tutto il personale dirigente e non dirigente sanitario e non sanitario che percepisce somme a titolo perequativo deve effettuare orario aggiuntivo proporzionato.

Valore dell'ora:

Comparto: (> dello straordinario < del compenso per l'acquisto prestazioni di S.O.) 20 €
Dirigenza: 30 €

Nota di carattere generale.

L'orario aggiuntivo del personale che effettua direttamente attività remunerative deve essere contestuale alle stesse, pertanto non possono essere corrisposti emolumenti senza l'evidenza del debito orario relativo.
Gli importi non corrisposti per mancanza del rispettivo orario, confluiscono nel fondo perequativo aziendale.

Tutte le commissioni che prevedono un compenso ai partecipanti devono essere svolte prevalentemente fuori orario di servizio; se svolte durante il normale orario di servizio e remunerate nei limiti previsti, i componenti dovranno prestare il relativo debito orario.

> Ridefinizione della composizione delle Equipe

Equipe sanitaria: solo personale sanitario. Eventuale personale non sanitario presente nel gruppo non può far parte dell'equipe. Eventuali ruoli di supporto devono trovare soddisfazione nella partecipazione al fondo perequativo aziendale, in misura adeguata e tutelata dal Dirigente dell'U.O.

Equipe non sanitaria: sono possibili e vanno considerate in maniera opposta, con l'accesso al fondo per un eventuale presenza sanitaria di supporto, che ovviamente non può essere che tale, come nel caso precedente.

➤ Cumulabilità generale

Sono esclusi dal Fondo B speciale, e dai fondi di perequazione della Dirigenza, tutti gli operatori che percepiscono somme da coinvolgimento diretto in attività remunerative (vedi fonti a pag. 1)

Il personale del comparto può accedere a quote derivanti dal fondo perequativo solo nei limiti del tetto stabilito per detto fondo, senza possibilità di cumulo.

□ Si evidenzia la necessità di istituzionalizzare il ruolo della commissione attualmente istituita per la riorganizzazione dell'alpi, quale organo di istruttoria, valutazione e proposizione alla Direzione Aziendale su tutta la materia in questione, ad iniziare dall'applicazione di quanto contenuto nel presente documento e da ulteriormente definire.

La Direzione Generale, al fine di uniformare l'applicazione dell'istituto presso le diverse UU.OO. interessate, si riserva la facoltà, ove lo ritenesse necessario, di emanare specifiche disposizioni integrative nel rispetto di quanto contenuto nel presente regolamento di cui vera data informativa alle OO.SS.

