

UNITA' SANITARIA LOCALE DI PESCARA

CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE
DI
LAVORO

« Area Livelli »

Quadriennio di parte normativa: 1994 - 1997

Biennio di parte Economica: 1994 - 1995

UNITA' SANITARIA LOCALE DI PESCARA

Nella Sede dell'U.S.L. di Pescara, in data 3 GIUGNO 1997 con le OO.SS. confederali ed in data 4 GIUGNO 1997 con le OO.SS. autonome, hanno avuto luogo gli incontri tra i rappresentanti di parte pubblica nelle persone di:

Direttore Generale (Dr. Antonino Fabbrocino)
Ufficio Affari del Personale (Dr. Giovanni Lucianetti)

[Signature]

ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali:

Rappresentanti delle organizzazioni sindacali aziendali:

CGIL - SANITA'

U.I.L.-SANITA'

Federazione:

FIALS

CISAS

CONFSAL

CISL - FISOS

RSU:

ADASS

FASE

FAPASS

SNATOSS

Rappresentanti delle strutture territoriali:

C.G.I.L.

C.I.S.L.

U.I.L.

CONF.S.A.L.

C.I.S.A.L.

U.G.L.

C.I.D.A.

CONFE.DIR.

R.d.B./C.U.B.

U.S.P.P.I.

Al termine delle riunioni le parti concordano l'unito testo di accordo per la stipula del Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro relativo al quadriennio di parte normativa 1994-1997 ed al biennio di parte economica 1994-1995 per il personale dell'«Area Livelli» del Comparto Sanità.

UNITA' SANITARIA LOCALE DI PESCARA

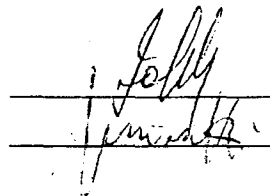
A seguito del perfezionamento delle procedure previste dall'art.51, terzo comma, del D.lvo 29/93 (giusta deliberazione della Giunta Regionale n.2001 del 1°/8/97) nella sede dell'U.S.L. di Pescara, in via R.Polini, n.45, in data 2 settembre 1997 ha avuto luogo l'incontro tra i rappresentanti di parte pubblica nelle persone di:

Direttore Generale

(Dr. Antonino Fabbrocino)

Dirigente Ufficio Affari del Personale

(Dr. Giovanni Lucianetti)



ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali:

Rappresentanti delle organizzazioni sindacali aziendali:

CGIL - SANITA'

U.I.L.-SANITA'

Federazione:

FIALS

CISAS

CONFSAL

CISL - FIST

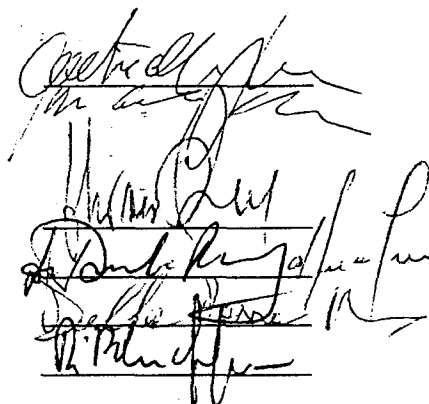
RSU:

ADASS

FASE

FAPAS

SNATOSS



Rappresentanti delle strutture territoriali:

C.G.I.L.

C.I.S.L.

U.I.L.

CONF.S.A.L.

C.I.S.A.L.

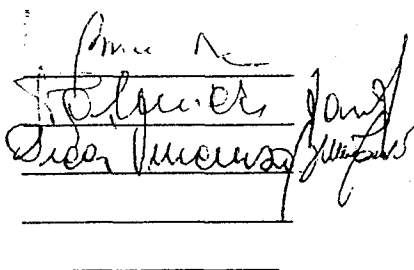
U.G.L.

C.I.D.A.

CONF.DIR.

R.d.B./C.U.B.

U.S.P.P.I.



per la sottoscrizione dell'unito testo di Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro relativo al quadriennio di parte normativa 1994-1997 ed al biennio di parte economica 1994-1995 per il personale dell'«Area Livelli» del Comparto Sanità.

CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE AREA LIVELLI

Premessa

Formano parte integrante del presente contratto le intese già raggiunte su:

- Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali (All. A);
- Relazioni sindacali (All. B).

Il trattamento accessorio legato alla produttività, contrattualmente già disciplinato in via provvisoria limitatamente al primo ed al secondo semestre 1996, sarà regolamentato in via definitiva ad avvenuta stipulazione del ccnl dell'area medica e dirigenziale ed avrà decorrenza dal 1° gennaio 1997.

TITOLO I

Disposizioni generali

Art. 1

Area di applicazione e durata

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale dell'Azienda USL di Pescara, dirigenti esclusi, e concerne il periodo 1° gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa e 1° gennaio 1994 - 31 dicembre 1995 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del ccnl 01.09.95 o del presente contratto.
3. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo aziendale.

Art. 2

Interpretazione autentica del contratto

1. In caso di controversia sulla interpretazione delle norme contenute nel presente regolamento, si adotteranno le procedure indicate dall'art. 13 del ccnl 01.09.95.

TITOLO II

Costituzione e determinazione dei fondi

Art. 3

Fondo per il compenso del lavoro straordinario (Art. 43, comma 2, punto 1 del ccnl)

1. Il fondo è costituito sulla base di 65 ore pro-capite e del numero medio di dipendenti riferito all'anno 1993, pari a n. 2758,5 unità.
2. Per ciascun livello la tariffa applicata per il calcolo è determinata in base alla media ponderata delle ore diurne (74%), notturne o festive (23%), notturne e festive (3%).
3. L'all. 1 evidenzia il dettaglio di calcolo del fondo che ammonta, al netto della decurtazione del 5%, a L. 2.707.202.407.

Art. 4

Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno (Art. 43, comma 2, punto 2 del ccnl)

1. L'all. 2 mostra gli elementi di calcolo del fondo per particolari condizioni di lavoro che è determinato in L. 572.963.830 per il mese di dicembre 1995 ed in L. 6.875.565.965 per l'anno 1996.
2. In relazione a quanto stabilito dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 343/92, il fondo viene automaticamente incrementato delle indennità di rischio radiologico dovute in esecuzione di provvedimenti giudiziari, ancorché corrisposte successivamente all'anno 1993.

Art. 5

Fondo per compensare particolari condizioni di lavoro
in relazione alla qualificazione professionale
e valorizzazione delle responsabilità
(Art. 43, comma 2, punto 3 del ccnl)

1. Il fondo è costituito dallo 0,86% del monte salari dell'anno 1993 ed è determinato, come risulta dall'all. 3, in L. 64.466.895 per il mese di dicembre 1995 ed in L. 773.602.740 per l'anno 1996.

TITOLO III

Disciplina dell'utilizzazione dei fondi

Art. 6

Interscambio di risorse tra fondi

1. A decorrere dal 1° gennaio 1997 il fondo di cui al precedente art. 5 sarà incrementato di un importo pari a L. 384.894.000 con contestuale riduzione, di pari importo, del fondo di cui all'art. 3.
2. Eventuali avanzi dei fondi di cui al titolo II affluiscono al fondo per la produttività collettiva.
3. Relativamente all'anno 1996, il residuo del fondo finalizzato a compensare il lavoro straordinario confluisce nel fondo di cui all'art. 5.

Art. 7

Lavoro straordinario

1. L'attribuzione dei budgets di finanziamento del lavoro straordinario è annualmente effettuata dal Direttore Generale (o suo delegato) nei confronti dei dirigenti responsabili delle unità organizzative aziendali di livello superiore. Saranno elementi fondamentali di valutazione, ai fini dell'attribuzione, qualità e quantità dei mezzi disponibili in relazione agli obiettivi prefissati e differenziale tra personale previsto in organico rispetto alle dotazioni effettive.
2. Di norma le predette attribuzioni, effettuate all'inizio di ciascun anno solare, utilizzano una parte del fondo, restando la quota rimanente disponibile per far fronte a sopravvenienze che intervengano nel corso dell'anno.
3. L'attribuzione di cui al comma 1 è oggetto di informazione preventiva.
4. La redistribuzione del lavoro straordinario all'interno delle unità organizzative (tra u.o. di livello inferiore, se presenti, e tra dipendenti) rientra tra i compiti propri dei rispettivi dirigenti e forma oggetto di informazione successiva, ai sensi dell'art. 7, comma 3, del ccnl, con cadenza quadrimestrale.
5. Le quote di fondo che, a fine anno, risultassero inutilizzate sono portate in aumento del fondo per la produttività collettiva (art. 46, comma 1, punto 2) dell'anno successivo.

Art. 8

Indennità per particolari condizioni di lavoro

1. Il fondo di cui all'art. 4 è destinato al finanziamento di tutte le indennità previste dall'art. 44 del ccnl.
2. Attesa l'invalicabilità del fondo, l'azienda si impegna a monitorare in corso d'anno il flusso di spesa per assumere tempestivamente ogni necessaria iniziativa organizzativa atta a contenerla nei limiti consentiti. Comunque l'assetto organizzativo deve tendere a minimizzare, compatibilmente con l'efficienza dei servizi, gli oneri gravanti sul predetto fondo, in particolare attraverso una revisione dei turni di pronta disponibilità che saranno progressivamente ridotti in concomitanza con la copertura dei posti di organico vacanti.
3. Con riferimento ai commi 3 e 4 dell'art. 44, vengono concordati i seguenti principi:
 - a) l'orario di servizio deve essere tendenzialmente omogeneo per tutti i presidi ospedalieri e, pertanto, anche il modello di turni adottato dovrà corrispondere a tale esigenza di unitarietà;
 - b) i tre turni sono di norma ciascuno di 8 ore, fatte salve le diverse articolazioni tendenti all'ottimizzazione e all'efficienza dei servizi. I due turni sono, di norma, ciascuno di sei ore;
 - c) il sostanziale equilibrio dei tre turni (mattina, pomeriggio, notte), previsto affinché sia erogabile l'indennità giornaliera di L. 8.500, deve intendersi esistente qualora i turni notturni non scendano di oltre il 36% al di sotto del numero medio pari a 6,25 e, cioè, siano almeno 4.
 - d) il sostanziale equilibrio dei due turni, previsto affinché sia erogabile l'indennità giornaliera di L. 3.500, de-

ve intendersi esistente qualora né quelli effettuati di mattina né quelli effettuati di pomeriggio scendano di oltre il 36% al di sotto del numero medio pari a 12,5 e, cioè, siano almeno 8.

Tenuto conto della preesistente organizzazione, per il periodo dal 1° dicembre 1995 e sino alla fine del mese di sottoscrizione del presente contratto, l'equilibrio si intende realizzato qualora tanto i turni antimeridiani quanto quelli pomeridiani siano stati prestati in numero non inferiore a 4. Qualora tale numero sia inferiore, si procederà ad una proporzionale riduzione delle giornate di presenza indennizzate ed ai conseguenti conguagli;

- e) il numero di dipendenti da adibire al servizio su due o tre turni è determinato in modo da soddisfare i minimi di cui alle precedenti lettere c) e d), con attribuzione del personale alle diverse tipologie di servizio su base volontaria e, in subordine, a rotazione. Al pagamento delle relative indennità giornaliere si provvede, comunque, nei limiti di cui alle tabelle all. 5 (tre turni) e all. 6 (due turni). Le giornate di presenza risultanti dall'all. 5 sono peraltro aumentate dei riposi compensativi per eventuali turni svolti in mesi precedenti in numero superiore a 19;
- f) tutti gli operatori il cui orario di lavoro, per obiettive esigenze dell'azienda, debba essere articolato su tre turni hanno diritto a percepire l'indennità di cui al comma 3 dell'art. 44 con decorrenza dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente contratto. L'azienda potrà concretamente fare ricorso a tale istituto solo in presenza di sufficiente disponibilità del relativo fondo;

~~g) ai sensi del comma 9 dell'art. 44 del ccnl, l'indennità giornaliera di cui al 6° comma del medesimo articolo è corrisposta anche al personale tecnico-sanitario per le sole giornate in cui prestino l'intero orario dovuto nei servizi di riferimento.~~

4. L'indennità prevista dal comma 5 dell'art. 44 compete a caposala ed ostetriche in quanto titolari di funzioni di organizzazione dell'assistenza infermieristica ed alberghiera e, pertanto, è limitata ad un solo beneficiario per ogni unità operativa di tipo ospedaliero.

5. Le quote di fondo che, a consuntivo, risultassero inutilizzate sono portate in aumento del fondo per la produttività collettiva (art. 46, comma 1, punto 2) dell'anno successivo.

Art. 9

Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità

1. L'indennità di qualificazione professionale è corrisposta dal 1° dicembre 1995, nella misura prevista dal 2° comma dell'art. 45 del ccnl, ed è finanziata con la spesa storica delle analoghe preesistenti indennità, indicate al 1° comma, che vengono riassorbite.

2. Il fondo, nella misura determinata all'art. 5, è destinato alla corresponsione dell'indennità di valorizzazione delle responsabilità di cui all'art. 45, commi 3 e seguenti, del ccnl.

3. Tale disponibilità finanziaria consente l'attribuzione dell'indennità di valorizzazione delle responsabilità al 30% circa del personale in servizio al 1° dicembre 1995, analiticamente distinto per ruolo e livello nell'allegato n. 4. Dal 1° gennaio 1997, in ragione dell'incremento di fondo di cui all'art. 6, il beneficio, mediante utilizzazione della medesima graduatoria, sarà esteso ad altri dipendenti e dovrà raggiungere almeno la percentuale complessiva del 45% del personale di cui al medesimo allegato. La decorrenza del beneficio sarà anticipata, rispetto al 1° gennaio 1997, in relazione e nella misura consentita dalle disponibilità confluite nel competente fondo per effetto del comma 3 del precedente art. 6.

4. La ripartizione per ciascun profilo professionale sarà fatta, tenendo conto della posizione funzionale e della disciplina, con criterio proporzionale.

5. Alla selezione sono ammessi i dipendenti con esperienza professionale almeno quinquennale intesa quale anzianità acquisita, nel profilo professionale di appartenenza alla data del 1° dicembre 1995, in qualunque azienda o ente del SSN. Si prescinde da tale requisito per i profili professionali istituiti, in ambito aziendale, da meno di un quinquennio.

6. Eventuali indennità non attribuite per assenza di candidati, ovvero per inidoneità degli stessi, sono riattribuite proporzionalmente agli altri profili del medesimo ruolo e livello.

7. La valutazione dei candidati è affidata a tre Collegi tecnici, uno per ciascun ruolo, composti come segue:

- Presidente: Direttore Sanitario o Direttore Amministrativo (o loro delegati) a seconda delle rispettive competenze;
- Componenti: due dirigenti di cui almeno uno del medesimo ruolo dei candidati;
- Segretario: un dipendente del ruolo amministrativo di livello non inferiore al sesto, di posizione funzionale diversa da quella di volta in volta oggetto di valutazione.

8. In prima applicazione l'indennità è attribuita con decorrenza dal 1° dicembre 1995 (30%) e dal 1° gennaio 1997 (15%). Le successive selezioni, nei limiti delle disponibilità del relativo fondo, avverranno con le modalità stabilite dai successivi ccnl e, in ogni caso, con cadenza almeno annuale.

9. I Collegi tecnici redigono apposite graduatorie attribuendo punteggi nei seguenti limiti massimi:

- | | |
|---|----------|
| a) titoli di servizio | punti 35 |
| b) titoli culturali e formativi | punti 25 |
| c) professionalità | punti 20 |
| d) valutazione complessiva del Collegio | punti 20 |

Nell'ambito di tali graduatorie sono giudicati idonei i candidati con punteggio complessivo superiore a 40.

10. Per la partecipazione alla selezione i dipendenti, previo avviso emesso dall'azienda, dovranno presentare apposita istanza corredata da un curriculum formativo e professionale e dai titoli posseduti (in prima applicazione alla data del 1° dicembre 1995). Per i soli titoli di studio potrà farsi riferimento a quelli già acquisiti al fascicolo personale.

11. I criteri di attribuzione dei punteggi sono riportati nell'allegato 7.

12. In caso di passaggio ad altra posizione funzionale o disciplina, l'indennità rimane acquisita se non vi è incremento di livello ed i rispettivi contingenti sono corrispondentemente modificati sino a riassorbimento.

TITOLO IV

Disciplina di altri istituti contrattuali

Art. 10

Formazione e aggiornamento

(art. 5 lett. f ccnl)

1. L'Azienda stabilisce annualmente l'ammontare delle risorse da destinare alla formazione e all'aggiornamento del personale e predispone, entro il mese di dicembre di ciascun anno, un piano per l'aggiornamento obbligatorio, da realizzare nell'anno successivo, che viene inviato alle OO.SS. quale informazione preventiva.

2. Nei limiti del budget predeterminato dalla Direzione aziendale e nell'ambito del piano di massima predisposto, i dirigenti degli uffici e unità operative ospedaliere propongono iniziative di aggiornamento obbligatorio per i dipendenti in servizio presso la propria struttura.

3. I programmi di formazione collettiva sono predisposti dal Dirigente dell'Ufficio competente e devono tener conto degli obiettivi da raggiungere, delle particolari esigenze di qualificazione di categorie di lavoratori nonché delle pari opportunità.

4. L'aggiornamento facoltativo può essere effettuato solo al di fuori dell'orario di lavoro ed è autorizzato dal dirigente responsabile che deve comunque garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati ed il rispetto del budget affidatogli.

5. L'eventuale partecipazione alle spese è strettamente subordinata alla effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio e può consistere anche nella concessione di permessi retribuiti nel limite massimo previsto dall'art. 21, comma 1, del ccnl 01.09.95.

6. Nell'aggiornamento facoltativo rientra anche l'istituto del comando finalizzato di cui all'art. 45 del dpr 761/79 come modificato dall'art. 36, comma 6, lett. f) del ccnl 01.09.95.

7. Nelle more dell'attivazione della metodologia per budgets, gli oneri di cui ai precedenti commi 5 e 6 sono, su proposta del dirigente responsabile, autorizzati dal dirigente dell'Ufficio Formazione ed Aggiornamento previa verifica di compatibilità con i fondi stanziati per tale scopo.

Art. 11

Sistemi tecnologici innovativi

(art. 5 lett. g ccnl)

1. L'Azienda si impegna alla informazione preventiva nei riguardi delle rappresentanze sindacali e alla conseguente valutazione di eventuali proposte alternative, per tutto quanto attiene alla attivazione e alla utilizzazione di nuovi sistemi tecnologici ed organizzativi, alla dismissione di precedenti tecnologie, ai processi di riqualificazione del personale addetto.

Art. 12

Prevenzione nei luoghi di lavoro

(art. 5 lett. h ccnl)

1. Le parti si impegnano a fissare idonei criteri utili per l'applicazione della normativa di cui alla L.626/94 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Per la realizzazione di quanto precede e per formare e rendere partecipi i lavoratori sulle tematiche relative

alla sicurezza interna, l'Azienda (per iniziativa dell'Ufficio per la sicurezza interna), d'intesa con le rappresentanze sindacali per la sicurezza, programmerà l'attività di addestramento teorico e pratico della durata di uno o più giorni, con cadenza periodica, in relazione alle esigenze di servizio e garantendo la rotazione del personale interessato.

Art. 13
Mobilità
(art. 5 lett. l ccnl)

1. Con riferimento alla mobilità di esubero ed in applicazione dell'art. 35, comma 8 del D. Lgs. 29/93 e dell'art. 33 ccnl 01.09.95, l'Azienda si impegna a prevenire la dichiarazione di eccedenza di personale, e ad evitare, per quanto possibile, i trasferimenti d'ufficio ovvero la dichiarazione di messa in disponibilità, senza aver dato corso alla mobilità volontaria e alla riqualificazione del personale interessato.

2. In caso di esubero di personale, formalmente dichiarato secondo le procedure concordate ai sensi dell'art. 33 del ccnl 01.09.95, l'Azienda ricercherà intese con le altre USL della regione e promuoverà accordi interregionali tesi alla collocazione del personale medesimo.

3. La mobilità di esubero acquista piena efficacia soltanto se accettata per iscritto dal dipendente interessato, fatto salvo il diritto dell'Azienda di collocarlo in disponibilità.

4. La mobilità interna consiste nel trasferimento del personale in strutture ricomprese nell'ambito del territorio della USL e viene attuata in considerazione delle esigenze organizzative dell'Azienda. Essa è disposta:

- all'interno dell'Ufficio dal dirigente dell'Ufficio;
- nell'ambito del dipartimento dal Coordinatore del medesimo;
- nell'ambito dei Presidi ospedalieri dal Dirigente medico o amministrativo a seconda delle rispettive competenze;
- in modo analogo si procede, in base alle previste competenze, per le altre unità organizzative;
- nel caso in cui essa comporti il passaggio del personale fra diverse strutture sarà disposta dal Direttore Amministrativo o Sanitario, con comunicazione alle OO.SS.

5. La gestione del personale è improntata ad assicurare la rotazione degli addetti tra i vari servizi, di norma con cadenza quinquennale. E' compito di ciascun dirigente fare in modo che nella gestione delle risorse umane disponibili nell'ambito della propria struttura, si realizzino le condizioni per una crescita umana e professionale di ciascun operatore valorizzando tutte le professionalità esistenti. Nel contempo, dovrà assicurare una equa distribuzione dei carichi di lavoro e un opportuno avvicendamento, nei compiti e nelle mansioni ritenuti più pesanti. Tale finalità potrà realizzarsi adottando criteri di organizzazione interna che, ferme restano le imprescindibili esigenze di servizio, prevedano opportuni avvicendamenti in relazione alle condizioni psicofisiche, all'anzianità di servizio e al carico familiare di ciascun dipendente.

6. La mobilità interna si realizza mediante:

- mobilità d'urgenza: disposta dall'Azienda nei confronti dei dipendenti, con atto motivato, in casi di necessità e di urgenza e con carattere di assoluta temporaneità, per 30 giorni prorogabili eccezionalmente per altri 15.
- mobilità volontaria: può essere accordata, su istanza del dipendente, qualora risponda ad esigenze organizzative dell'Azienda.
- mobilità ordinaria: è attuata per rispondere alle esigenze dell'Azienda in relazione a processi di riorganizzazione o a normale avvicendamento in relazione a concrete esigenze operative delle singole unità. Quando tale mobilità sia conseguente a fenomeni di ristrutturazione aziendale che coinvolgano aspetti organizzativi generali, le modalità di attuazione sono preventivamente concordate con le OO.SS.

7. In ordine agli attuali processi di mobilità temporanea tra la Sede centrale e le Sedi periferiche, al termine della fase transitoria di assestamento del processo di unificazione, riorganizzazione ed informatizzazione in atto, si dovrà pervenire alla realizzazione di un assetto stabile in materia di competenze e di relative dotazioni di personale.

Art. 14
Verifica applicazione contrattuale
(art. 4 comma 6 ccnl)

1. Lo stato di attuazione del presente contratto sarà sottoposto a verifica nel primo mese successivo al termine di ciascun anno solare ovvero, medio tempore, a richiesta di una delle parti.

2. Nel caso in cui siano riscontrati problemi applicativi, sia in relazione ai tempi che alle modalità, saranno concordemente adottate le opportune iniziative e/o integrazioni contrattuali.

Dichiarazione a verbale congiunta n. 1

La delegazione sindacale CGIL - CISL - UIL e quella pubblica convengono anche ai fini dell'applicazione dell'art. 45 ccnl, di incontrarsi appena dopo la firma del presente contratto per esaminare le modalità di inquadramento del personale che a tutt'oggi non ha un inquadramento definito.

Dichiarazione a verbale congiunta n. 2

Le delegazioni sindacali FIALS, CISAS, UGL, «RSU ADASS-FASE-FAPAS-SNATOSS» e quella pubblica convengono anche ai fini dell'applicazione dell'art. 45 ccnl, di incontrarsi appena dopo la firma del presente contratto per esaminare le modalità di inquadramento del personale che a tutt'oggi non ha un inquadramento definito.

Dichiarazione a verbale congiunta n. 3

Le delegazioni sindacali FIALS, CISAS, UGL, «RSU ADASS-FASE-FAPAS-SNATOSS» e quella pubblica concordano sul principio per cui il personale addetto stabilmente ed esclusivamente (per tutto un mese) ai posti letto classificati di terapia sub-intensiva ai sensi del P.S.R. compete l'indennità prevista dall'art. 45, comma 6, lett. c) del ccnl.

Dichiarazione a verbale n. 1

La delegazione sindacale CGIL - CISL - UIL, unitariamente, prende atto che il calcolo per la costituzione del Fondo ex art. 43 CCNL è avvenuto nel rispetto delle somme di riferimento dei bilanci.

Dichiarazione a verbale n. 2

Tenuto conto della preesistente organizzazione per il periodo dal 1°/12/1995 e sino alla fine del mese in cui sarà sottoscritto il presente contratto, la delegazione sindacale CGIL - CISL - UIL, unitariamente, ribadisce che tutto il personale di cui all'art. 8, punto f), ha diritto a percepire l'indennità di cui al comma 3 dell'art. 44.

Dichiarazione a verbale n. 3

La delegazione sindacale CGIL - CISL - UIL, unitariamente, ribadisce l'obbligo per l'Amministrazione di dichiarare le economie di gestione per il 1995

Dichiarazione a verbale n. 4

Tenuto conto della preesistente organizzazione per il periodo dal 1°/12/1995 e sino alla fine del mese in cui sarà sottoscritto il presente contratto, le delegazioni sindacali FIALS, CISAS, UGL, «RSU ADASS-FASE-FAPAS-SNATOSS» ribadiscono che tutto il personale di cui all'art. 8, punto f), ha diritto a percepire l'indennità di cui al comma 3 dell'art. 44.

9

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 5

FALS

FEDERAZIONE ITALIANA
AUTONOMA
LAVORATORI SANITA'

Via Nazionale Adriatica Nord, 81
65123- PESCARA
Tel. 085/4710211 - Fax 085/4710211

Pescara, li 27/1/97

SEGRETERIA REGIONALE PER L'ABRUZZO

PROT. 12

Al Direttore Generale
Azienda USL
PESCARA

RIF. NOTA

OGGETTO: Contrattazione decentrata
CCNL 1994/95.

Con riferimento alla proposta di Accordo Decentrato, presentata da codesta Azienda Sanitaria, la scrivente O.S., osserva quanto di seguito riportato, atteso che trattasi di un contrasto ermeneutico e non di semplice dissenso interpretativo delle norme contrattuali. Le risultanze, se accettate, cui codesta Azienda intende pervenire sono lesive del trattamento economico accessorio del personale, sono prive di ogni riferimento di organizzazione del lavoro, degli obiettivi aziendali.

PREMESSA

Per le Relazioni Sindacali, poichè l'accordo raggiunto con altre OO.SS, non è stato completamente discusso e sottoscritto, come più volte fatto verbalizzare, dalla scrivente, si chiede, oltre alla definitiva discussione con la scrivente di:

- Inserire, nella definitiva stesura del testo, l'intera denominazione di tutte le OO.SS, senza escludere le sigle autonome;
 - Inserire la modifica apportata dal D.L. di agosto 96, sui permessi retribuiti,
 - Inserire l'esonero, alle OO.SS, dal pagamento delle fotocopie degli Atti, poichè il rilascio degli stessi è un diritto di informazione inalienabile.
- + CHE IL PRESENTE CONTRATTO NON PUO' REGOLAMENTARE l'esercizio 1997. NE' avere retroattività, incidendo nella erogazione dello straordinario, e tutte le indennità correlate alla organizzazione del lavoro e turni di lavoro, non regolamentata.

TITOLO 1

Disposizioni generali

ART. 1

Area di applicazione e durata

Gli effetti normativi - atteso che l'omissione da parte di codesta Azienda di programmi e modelli organizzativi, di progetti aziendali e di programmi di aggiornamento non sono ancora stati presentati, congiuntamente alla stragrande maggioranza delle materie demandate alla Contrattazione decentrata prevista dall'art 5 del CCNL - non possono avere la durata fino al 1997 (31/12).

La scrivente, contesta formalmente, l'intenzione di codesta Azienda, ormai fortemente palese, di avere voluto il procrastinarsi

Codice Fiscale 91014630692

10

10

8



FEDERAZIONE ITALIANA
AUTONOMA
LAVORATORI SANITA'

Via Nazionale Adriatica Nord, 81
65123- PESCARA
Tel. 085/4710211 - Fax 085/4710211

Pescara, li

SEGRETERIA REGIONALE PER L'ABRUZZO

PROT.

RIF. NOTA

OGGETTO:

- 2 -

sciato incontrollate, sotto il profilo di spesa, altre situazioni che hanno beneficiato, di forse illecito arricchimento.

- Per la parte economica, considerato che si intende, in unica soluzione inglobare tutte e due i Contratti, è stata già richiesta, da parte nostra, l'apertura formale della contrattazione.

Art. 2

Interpretazione autentica del Contratto

Chiediamo l'apertura delle procedure previste atteso quanto sopra detto circa il contrasto ermeneutico.

Art. 3

Lavoro straordinario

- IL FONDO deve essere costituito dalla reale posta di spesa realizzata al 1993 e non può essere il risultato matematico prospettato,
- LA QUOTA DEL COSTO ORA/STRAORDINARIO: deve essere calcolata, a prescindere dalla posta di spesa al 1993, includendovi l'I.I.S. maturata al 31/Dicembre dell'anno di riferimento a ciascun esercizio finanziario e gli aumenti contrattuali attuali,
- Attualmente la quota costo/straordinario risulterebbe inferiore di £ 5.000 rispetto a quella calcolata in altre USL (costo medio),
- Per il calcolo dello straordinario, ai sensi dell'art. 10 del DPR 384/90 il tetto delle 65 ore pro capite può essere superato, secondo il comma 5 dello stesso art. ed in questo caso va recuperato. Cioè le 65 devono essere pagate e l'eventuale richiesta di altro straordinario, per motivate esigenze di servizio, qualora effettuato deve essere recuperato. La carenza negli organici, assorbe, l'intera posta del TETTO formato dalle 65 ore. Il presunto risparmio 384 milioni si è avuto, non pagando il tetto delle 65 ore. Si è quindi commesso un abuso a danno del personale che fra l'altro non godendo di tutto il periodo di ferie spettante ha lavorato PER VOI gratis.
- Lo straordinario deve essere pertanto correlato alla turnazione ed ai criteri, da VOI omessi, previsti dall'art. 18 del CCNL.

ARTT. 4 e 5

Vale lo stesso concetto espresso sulla reale posta di spesa al 1993, secondo criteri e progetti mai presentati.

ART. 6

Interscambio di risorse tra fondi

L'interscambio dei Fondi, è ammesso, in presenza di un consuntivo trasparente.

Per tale motivo si chiede di conoscere e comunicare

Codice Fiscale 91014650682

17



FEDERAZIONE ITALIANA
AUTONOMA
LAVORATORI SANITARI

Via Nazionale Adriatica Nord, 81
65123- PESCARA
Tel. 085/4710211 - Fax 085/4710211

Pescara, li

SEGRETERIA REGIONALE PER L'ABRUZZO

PROT.

RIF. NOTA

OGGETTO:

- 3 -

la somma prevista nel II° Contratto .

ART. 7

Lavoro straordinario

- Il Direttore Generale ha sue prerogative ma non può ledere la partnership dei Dirigenti delle U.O., cui ricade la responsabilità della gestione a budgets dei Fondi, se li priva del diritto di organizzazione come da Lgs.vo 29/93 e le norme del CCNL,
- Anche in questo caso ribadiamo l'applicazione dell'art.10 del DPR 384/90 con particolare riferimento al comma 6.

ART.8

Indennità per particolari condizioni di lavoro

- In mancanza del MODELLO DI TURNO, previsto dal comma 3 dell'art.44 del CCNL, secondo le modalità ed i criteri previsti dall'art.18 dello stesso Contratto, non può essere accettata la proposta presentata. Le indennità sono correlate al MODELLO di TURNO.
- MANCANO IL RIFERIMENTO a personale e servizi, da individuare, cui corrispondere le indennità ex art. 44 comma 3 (Infermieri generici, puricultrici, OTA, operai etc..) comma 4 e comma 6 e 9 per il personale operante nei servizi di emergenza, Psichiatria, Sert etc..

ART.9

- L'incremento del FONDO va chiarito in funzione del Consuntivo 1996 richiesto in art.6 presente proposta,
- Per l'attribuzione dei punteggi si deve tenere la separazione tra i RUOLI
- DEVE essere preso in considerazione il lavoro svolto presso Enti e strutture pubbliche e private convenzionate con il SSN
- IL COLLEGIO deve essere composto anche da componenti eletti dalle OO.SS.

ART.10

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO

Si chiede un Piano come indicato dall'art.5 del CCNL lettera F) in quanto materia di contrattazione decentrata...."linee di indirizzo generale per l'attività di Formazione ed aggiornamento professionale.

Gli attuali corsi di formazione o aggiornamento, non sono stati oggetto di contrattazione. Pertanto state prendendo in giro tutte le OO.SS.

72

Via Nazionale Adriatica Nord, 81
65123- PESCARA
Tel. 085/4710211 - Fax 085/4710211

Pescara, li

SEGRETERIA REGIONALE PER L'ABRUZZO

PROT.

RIF. NOTA

OGGETTO:

- 4 -

ART. 11 e 12

Sistemi tecnologici innovativi

Considerato che l'informatizzazione è in atto e che la Commissione prevista dalla L. 626/94 è già operativa e che le stesse OO.SS non sono state informate dei programmi, ripetiamo quanto detto nel precedente art.

Art. 13

MOBILITA

MOBILITA DI ESUBERO (meglio definito anticamera di LICENZIAMENTO):

Tutto deve rientrare, di concerto con la Regione, in un programma regionale che ne preveda i criteri, anche sulla base degli obiettivi della stessa regione.

ALTRE FATTISPECI:

Sono vigenti le norme dell'Accordo Quadro Regionale del 1991 - per cui, anche stante il potere organizzatorio da parte dell'Azienda, sempre invocato, provocatoriamente e spocchiosamente, per l'affermazione di un potere comunque limitato, e per l'affermazione di una ribido di chi poi intende gestire la RDS PUBBLICA, come personale, demandatogli per Rogito Divino, non può essere lesa il diritto di informazione preventiva delle OO.SS. Anche in caso di assegnazione di personale al di fuori del proprio Ufficio di assegnazione, Servizio o Presidio, le OO.SS devono preventivamente essere sentite. Si presuppone una variazione di organizzazione aziendale o di servizi e mutano i carichi di lavoro delle U.O. Negli altri casi, nessuno vuole toglierVi il potere sancitoVi e comunque vale sempre il disposto dell'art. 7 del CCNL. - ROTAZIONE DEL PERSONALE : perchè il limite temporale di 5 anni.

per IL SEGRETARIO
(Mario Melchiorre)

[Signature]

< 1545
C. Valente
CONF. SA. 2
Mered

73
[Signature]