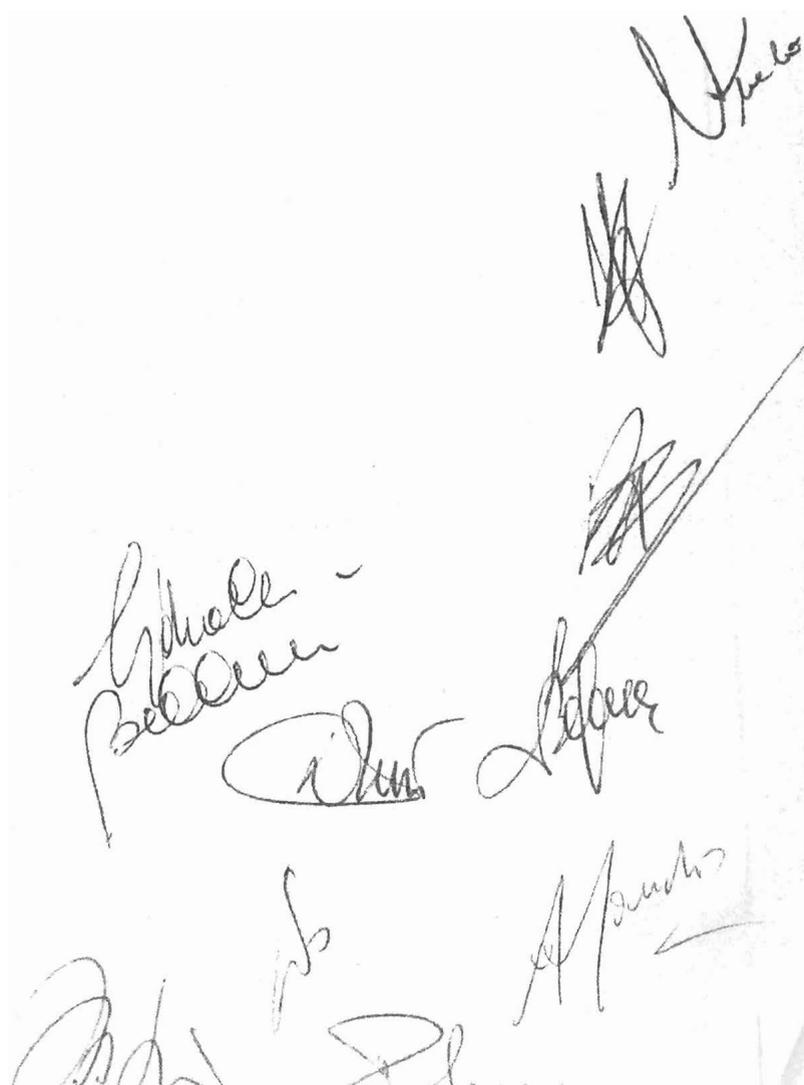


AZIENDA UNITA'SANITARIA LOCALE RIETI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Area della Dirigenza medica e veterinaria

Quadriennio 2002 -2005



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a roughly vertical column on the right side of the page. The signatures are cursive and vary in style, including some that appear to be initials or abbreviated names. The ink is dark and the background is white.

L'anno duemilanove, il giorno sette del mese di luglio, il Direttore Generale dell'Azienda USL di Rieti e le organizzazioni e confederazioni sindacali, dato atto che il Collegio Sindacale non ha mosso rilievi, sottoscrivono l'allegato contratto collettivo integrativo dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria – quadriennio 2002-2005.

Per l'Azienda Unità Sanitaria Locale di Rieti

Dott. Gabriele Bellini – Direttore Generale


.....

Per le Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

CGIL MEDICI

FED. CISL MEDICI COSIME

FED MEDICI aderente alla UIL

CIVEMP (SIVEMP – SIMET)

FESMED

(Acoi, Anmco, Aogoi, Sumi, Sedi, Femepa, Anmdo)

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr)

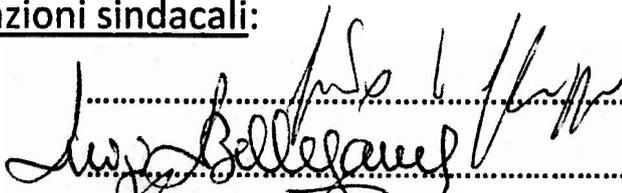
CIMO ASMD

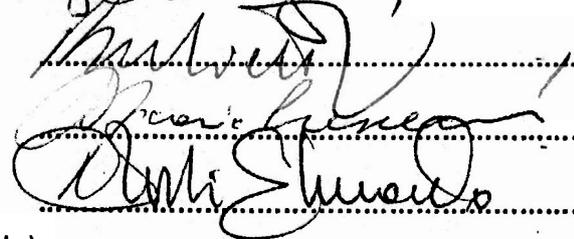
ANAAO ASSOMED

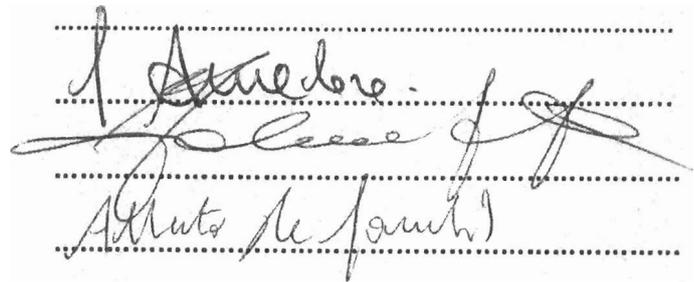
ANPO

CONFEDERAZIONI SINDACALI

CONFEDIR


.....


.....


.....


.....

INDICE

Art. 1	Scopi e finalità	Pag. 1
Art. 2	Protocollo per l'esercizio di sciopero nell'Azienda	
Art. 3	Materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa	Pag. 3
Art. 4	Relazioni Sindacali	
Art. 5	Soggetti Sindacali	Pag. 5
Art. 6	Livello di contrattazione	
Art. 7	Metodologia del sistema di relazioni sindacali	Pag. 6
Art. 8	Contrattazione collettiva decentrata integrativa – Modalità, tempi e procedure -	
Art. 9	Composizione delle delegazioni trattanti	Pag. 8
Art. 10	Informazione	
Art. 11	Informazione Preventiva	Pag. 9
Art. 12	Concertazione	
Art. 13	Consultazione	Pag. 10
Art. 14	Forme di partecipazione	
Art. 15	Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing	
Art. 16	Pari opportunità	Pag. 12
Art. 17	Diritto di assemblea	
Art. 18	Diritto di affissione	Pag. 13
Art. 19	Tutela dei Dirigenti Sindacali	
Art. 20	Mobilità	Pag. 14
	(Art. 16 del CCNL integrativo del CCNL dell'8 giugno 2000)	
Art. 21	Sostituzioni	Pag. 15
Art. 22	Orario di lavoro dei dirigenti	Pag. 16
Art. 23	Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa	Pag. 18
Art. 24	Mensa	Pag. 19
Art. 25	Orario di servizio dei dirigenti	
Art. 26	Servizio di Guardia	Pag. 20
Art. 27	Pronta disponibilità	Pag. 21
Art. 28	Copertura assicurativa	Pag. 22
Art. 29	Formazione ed ECM	Pag. 23
Art. 30	I fondi aziendali	Pag. 24

Art. 31 Libera professione intramoenia

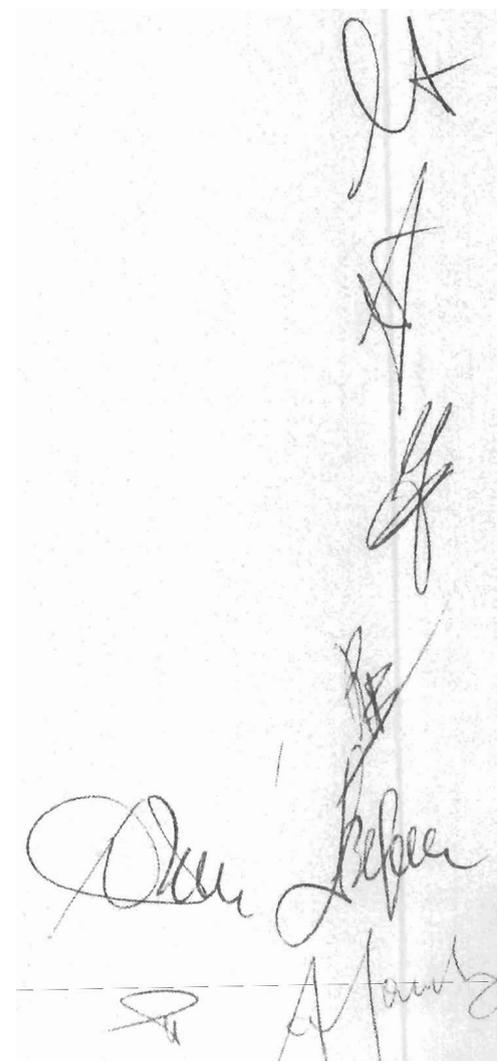
Art. 32 Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo

Art. 33 Norma di rinvio

Pag. 25

Dichiarazione a verbale

Pag. 26

A single handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized 'B' or similar character.A collection of handwritten signatures and initials in black ink. At the top right, there are three vertical initials: 'JA', 'A', and 'G'. Below these, there are several larger, more complex signatures. One prominent signature on the left side of this block appears to be 'Dinu'. To its right, there is another signature that looks like 'Beber'. At the bottom, there are more initials, including 'A' and 'A'.

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE AI SENSI
DELL'ARTICOLO 5, COMMA 3 DEL CCNL 2002-2005.**

Art. 1

Scopi e finalità

Il presente contratto è diretto a favorire il processo di rinnovamento in corso nell'azienda, finalizzato alla crescita qualitativa della prestazione sanitaria resa all'utenza ed al miglioramento dell'efficienza dei servizi, attraverso la valorizzazione della professionalità dei dipendenti correlata al miglioramento della qualità dei servizi, l'armonizzazione delle regole e delle tutele riguardanti il rapporto di lavoro anche con riguardo alla nuova natura privatistica, la razionalizzazione della struttura retributiva per la parte variabile, la produttività correlata agli obiettivi aziendali.

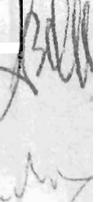
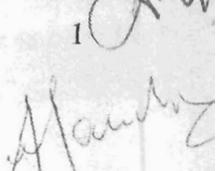
Il contratto è altresì orientato ad affermare i seguenti principi:

1. la valutazione dell'attività prestata quale diritto di ogni dipendente al riconoscimento dei risultati raggiunti con il proprio lavoro nonché alla valorizzazione delle proprie qualità potenziali ed allo sviluppo della propria professionalità;
2. la valorizzazione dell'apporto del singolo dirigente al raggiungimento degli obiettivi e quindi dei processi economici ad essi correlati;
3. la garanzia dell'obiettività dei giudizi espressi attraverso procedure trasparenti, continuative e sistematiche basate su criteri e parametri predefiniti ed uniformi per tutti gli attori coinvolti nel processo di valutazione;
4. l'opportunità di utilizzare gli strumenti offerti dal CCNL contestualmente ed in modo integrato e di investire, quindi tutte le risorse disponibili al fine di favorire il processo di aziendalizzazione attraverso l'applicazione di regole uniformi nel rapporto di lavoro, la razionalizzazione della retribuzione, nel rispetto dei limiti posti dal contratto nazionale, l'attribuzione dei compensi incentivanti e la valorizzazione delle professionalità e delle responsabilità.

Art. 2

Protocollo per l'esercizio di sciopero nell'Azienda

Fermo restando i dispositivi di cui alla Legge 146/90 e successive modifiche ed integrazioni, Azienda e OO.SS. firmatarie adottano il presente protocollo che è parte



integrante del contratto aziendale. Le parti concordano che premessa indispensabile e pregiudiziale per l'ammissione delle OO.SS. alla contrattazione aziendale è l'adozione e la sottoscrizione del codice di autoregolamentazione dell'esercizio delle azioni di sciopero accettato dalle parti ed esigibile a livello aziendale.

1. PREAVVISO

Il tempo di preavviso è fissato in giorni 10 per ogni sciopero della durata non superiore a 24h proclamato da ogni singola OO.SS..

2. SERVIZI ESENTATI

Sono individuati quali servizi esentati quelli di cui all'art. 2 dell'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali.

3. PRESCRIZIONE GENERALE

L'adesione allo sciopero deve essere comunicata, con cinque giorni di anticipo e comporta la trattenuta della giornata lavorativa secondo la normativa di legge a carico degli aderenti allo stesso. Il dipendente è tenuto a svolgere esclusivamente l'attività ordinaria di sua spettanza.

In caso che allo sciopero abbia aderito un numero di dipendenti tale da impedire l'ordinaria attività è garantita solo l'attività di urgenza Il personale dei "Contingenti minimi" è a disposizione sul proprio posto di lavoro esclusivamente per le urgenze.

4. CONTINGENTI DI PERSONALE

Per i servizi esentati va mantenuto in servizio il personale normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero.

Per i contingenti di dirigenti da impiegare nelle altre prestazioni indispensabili di cui al punto 3 (minimi di servizio), va fatto riferimento a contingenti non inferiori a quelli impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni sia con la presenza fisica che con la pronta disponibilità. I Dipartimenti e/o i Presidi Ospedalieri formuleranno quindi tali contingenti minimi di dirigenti in servizio, con ratifica della Direzione Sanitaria Aziendale.

In caso di sciopero, l'Azienda rende specifica e tempestiva (di norma 48h prima) comunicazione all'utenza con avvisi nei P.O., nei Distretti, nelle sedi di servizio territoriali ed attraverso i media. L'Azienda rende pari informazione in caso di revoca dello sciopero: appositi spazi vanno predisposti negli spazi aperti al pubblico dei P.O. e in tutti i servizi a disposizione delle OO.SS. e dell'Ente per le comunicazioni all'utenza. L'azienda indica nei

propri comunicati i servizi disponibili con le relative modalità di funzionamento. Estende inoltre la comunicazione per le vie istituzionali alle autorità competenti e interessate.

Il personale che non aderisce allo sciopero è a disposizione per l'utilizzo con precedenza all'interno del servizio di appartenenza. La diversa utilizzazione del personale è successivamente comunicata alle OO.SS. a cura del Dipartimento e/o P.O.

Il personale "comandato" viene preavvisato con apposito ordine di servizio in tempi congrui ed è scelto esclusivamente tra il personale previsto in servizio e/o Pronta disponibilità nella giornata e nel turno.

Per quanto non previsto dal presente accordo si applicano le norme stabilite dall'accordo nazionale sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero della dirigenza medica del servizio sanitario nazionale pubblicato sul supplemento ordinario della G.U. n° 50 del 28 febbraio 2002.

Art. 3

Materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa

In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie:

- A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990, e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;
- B) criteri generali per:
 - 1) la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 56 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal D. lgs. 502 del 1992, e successive modifiche ed integrazioni, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e viene, quindi, corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 65 del CCNL 5 dicembre 1996. Nella determinazione della retribuzione di risultato si tiene conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
 - 2) l'attuazione dell'art. 43 legge n. 449 del 1997;

[Handwritten signatures and initials]

- 3) la distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli artt. 54, 55 e 56 e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale e secondo gli accordi regionali di cui all'art. 9 del CCNL 3/11/2005;
- 4) le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lettere b), c) e d) del CCNL 8 giugno 2000 della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;
- 5) lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 54, 55 e 56 ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale ai sensi dell'art. 9, comma 4, CCNL 3/11/2005 .
- C) linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione **manageriale e formazione continua** comprendente l'aggiornamento e la formazione dei dirigenti, anche in relazione all'applicazione dell'art. 16 bis e segg. del D. lgs. 502 del 1992 e successive modifiche ed integrazioni;
- D) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- E) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D. lgs. n. 626 del 1994 e successive modifiche ed integrazioni e nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto;
- F) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi, sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;
- G) criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 54, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati. 3. Per le materie di cui alle lettere C) e G) si richiama quanto previsto dall'art. 9, comma 1 lettere b) ed i) del Contratto Nazionale 2002/2005.

Art. 4
Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dirigenti medici e veterinari al miglioramento delle condizioni di lavoro ed allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività e dei servizi erogati alla collettività, in relazione al perseguimento dei fini pubblici ai quali l'Azienda è preordinata.

La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza dei comportamenti e orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti. A tal fine si rende opportuno definire, con maggiore precisione, il quadro delle relazioni sindacali delineato dal CCNL.

Art. 5

Soggetti sindacali

1. i soggetti sindacali titolari della contrattazione sono:

a) A LIVELLO AZIENDALE

Le rappresentanze sindacali Aziendali (Segretari Aziendali) dell'area contrattuale medica e veterinaria.;

b) A LIVELLO TERRITORIALE

Gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali territoriali rappresentative previste dal CCNL vigente.

2. I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali, sono quelli previsti dal CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali stipulato il 7 agosto 1998 e successive modifiche ed integrazioni;

3. Tutte le comunicazioni relative agli istituti contrattuali sono inviate alle OO.SS. territoriali presso le loro sedi.

4. Rispetto alle RSA, tutte le comunicazioni di cui al comma precedente sono inviate ai singoli componenti.

5. I componenti dell'URS a qualsiasi livello, non possono rivestire cariche esecutive e direttive sindacali.

6. Le OO.SS. forniscono all'URS i nominativi dei propri delegati al ritiro di ogni materiale.

Art 6

Livello di contrattazione

L'Azienda e le OO.SS. riconoscono un solo livello di contrattazione aziendale:

- Centrale.

Sono fatte salve specifiche eventuali contrattazioni a livello di singole strutture, concordate tra le parti.

Art.7

Metodologie del sistema di relazioni sindacali

1. le relazioni sindacali si articolano secondo le seguenti metodologie:

- a) contrattazione collettiva integrativa decentrata;
- b) informazione;
- c) concertazione;
- d) consultazione;
- e) forme di partecipazione;
- f) interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo;

Art. 8

Contrattazione collettiva decentrata integrativa – Modalità, tempi e procedure –

1. La contrattazione decentrata integrativa si svolge unicamente sulle materie espressamente demandate a livello locale dal CCNL vigente.
2. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata quadriennale, per la parte normativa ed economica, e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
3. Il contratto collettivo decentrato di cui al punto 2 conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo.
4. Prima dell'avvio della contrattazione integrativa decentrata devono essere messi a disposizione dei soggetti sindacali i dati riferiti:
 - Al conto annuale della spesa del personale dell'anno precedente;
 - Al personale in servizio per macrostruttura e/o per U.O.;
 - Allo stato di applicazione degli istituti contrattuali a carattere economico.

5. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali successive modifiche degli stessi sono tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.
6. Di ogni seduta viene redatto un verbale di sintesi degli argomenti trattati e delle eventuali decisioni adottate. Il verbale viene inviato tempestivamente alle OO.SS. secondo le modalità dalle medesime indicate.
7. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengono rinviati, alla fine dell'incontro è fissata la data dell'incontro successivo.
8. Fermi restando i principi di autonomia negoziale e quelli comportamentali, le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali riferibili alle materie oggetto del confronto tra le parti durante i primi 30 giorni di trattativa se questa non viene interrotta.
9. Decorsi trenta giorni, prorogabili di comune accordo, ad altri trenta, le parti riprendono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, tranne che per le materie implicanti direttamente l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico per le quali si deve necessariamente giungere ad un accordo.
10. Una volta raggiunto l'accordo sulle materie oggetto della trattativa, le parti stipulano la preintesa di contratto.
11. Qualora l'accordo non venga raggiunto, o venga raggiunto un accordo parziale, ovvero siano dissenzienti alcune OO.SS., viene redatto un verbale che rappresenti la posizione delle parti, esplicitando le posizioni di dissenso e le relative motivazioni.
12. Gli accordi stipulati con le modalità di cui all'art 5 del presente testo sono da considerarsi vincolanti per le parti, con efficacia erga omnes, quando risultano sottoscritti dai rappresentanti della delegazione di parte pubblica, dai rappresentanti aziendali (Segr. Aziendali) e dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria, firmatarie del CCNL, rappresentative a livello aziendale almeno del 51% del dato associativo.
13. Entro cinque giorni dalla firma, il Presidente della delegazione invia la preintesa al Collegio Sindacale, per il controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio e con gli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.

14. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il Direttore Generale autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del contratto integrativo che acquista, così, immediata efficacia.
15. L'Ufficio Rapporti con le OO.SS., trasmette il contratto sottoscritto ai settori competenti che ne curano l'attuazione con modalità e tempi tali da garantirne l'effettiva realizzazione.
16. Il medesimo contratto sarà pubblicato sul sito aziendale,
17. Entro 5 giorni dalla definitiva sottoscrizione, il contratto decentrato integrativo viene trasmesso all'ARAN.
18. Su richiesta dei sottoscrittori dell'accordo saranno attivate specifiche sessioni delle delegazioni trattanti per la verifica sui tempi contenuti e modalità di applicazione dei singoli istituti contrattuali.

Art. 9

Composizione delle delegazioni trattanti

Le delegazioni trattanti sono composte come previsto dall'art. 10 del CCNL 8/6/2000.

Art. 10

Informazione

1. Tutte le comunicazioni relative agli istituti contrattuali sono inviate alle OO.SS. aziendali e territoriali.
2. L'Amministrazione informa tempestivamente i soggetti sindacali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno trimestrale ed in ogni caso in presenza di:
 - Iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi;
 - Iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
 - Eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto stabilito dalla normativa vigente.
4. L'informazione è di norma preventiva. Essa attiva, nei casi previsti, tra l'altro, la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa.
5. Per rendere agevole l'attività di informazione dei soggetti sindacali, l'Amministrazione si impegna a consentire, quando le condizioni tecniche lo permetteranno, l'uso della

rete informatica. A partire da quel momento la trasmissione degli atti ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 del presente contratto decentrato verrà assicurata attraverso l'invio degli stessi mediante posta elettronica.

6. Ciascuno dei soggetti sindacali, ricevuta l'informazione può, nei casi previsti, entro i successivi 10 giorni, attivare la concertazione mediante richiesta scritta. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione.
7. In occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio dell'Azienda, l'ufficio rapporti con le OO.SS., invia ai Rappresentanti Aziendali di ciascuna OO.SS., la documentazione concernente i capitoli di spesa per il personale.
8. L'Amministrazione informa i soggetti sindacali sulla definizione del modello organizzativo dell'Ente, dopo aver messo a disposizione la relativa documentazione e prima dell'adozione dell'atto da parte della Direzione Generale.

Art.11

Informazione Preventiva

Formano materia di informazione preventiva i criteri relativi a:

1. affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
2. articolazioni organizzative, funzioni e connesse **responsabilità** ai fini della retribuzione di posizione;
3. criteri generali di valutazione dell'attività **dei dirigenti**;
4. modalità di formazione dei fondi;
5. articolazione dell'orario di lavoro e dei piani per assicurare le emergenze;
6. programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;
7. misure per favorire le pari opportunità;
8. piani di riconversione delle strutture sanitarie e dei servizi;
9. sperimentazioni gestionali e organizzazione del lavoro;
10. tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

Art. 12

Concertazione

9
A. Ambrosio

L'informazione scritta viene resa dall'Ente alle OO.SS. sotto forma di comunicazione la cui natura preventiva esclude l'emanazione contestuale di provvedimenti amministrativi. Ricevuta l'informazione ogni O.S. può attivare le procedure di cui all'art 6, comma 1, lett. B, del CCNL 2002/2005.

Resta inteso che ogni convocazione viene contestualmente fatta a tutte le OO.SS. firmatarie il presente accordo. La concertazione si svolge entro le 48h dalla data di ricezione della richiesta e si conclude tassativamente entro 30 giorni dalla data di richiesta.

Art. 13

Consultazione

La consultazione (art. 6 comma 1, lett. C, del CCNL 2002/2005) delle OO.SS. è obbligatoria sugli atti inerenti organizzazione e disciplina di strutture, servizi ed uffici, ivi compreso quella dipartimentale e distrettuale, nonché la consistenza e la variazione delle piante organiche.

Art. 14

Forme di partecipazione

1. A supporto delle relazioni sindacali e per l'approfondimento di specifiche problematiche possono essere costituite commissioni bilaterali e paritetiche, con il compito di raccogliere dati, elaborare proposte ed acquisire elementi tecnici, organizzativi e di conoscenza utili alle parti per istruire i successivi confronti.
2. Tali commissioni non hanno funzioni negoziali e non sostituiscono le altre metodologie di relazioni sindacali.
3. I componenti delle commissioni sono in numero di tre per la parte pubblica e tre per la parte sindacale. I componenti di parte sindacale vengono nominati dalle OO.SS. .
4. Le convocazione delle commissioni possono avvenire anche verbalmente, telefonicamente, via fax, via e.mail.
5. La partecipazione alle commissioni, data la natura tecnica delle stesse, è considerata attività di servizio a tutti gli effetti.

Art.15

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti prendono atto del 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. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazione aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, 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. I Comitati costituiti sul fenomeno del mobbing svolgono i compiti previsti dall'art. 7, comma 3, del CCNL 2002 – 2005.
4. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali della presente area, firmatarie del CCNL, e da un pari numero di rappresentanti dell'azienda. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Azienda, il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.
5. L'azienda 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 svolto dallo stesso. Il Comitato adotta, altresì, un regolamento per la disciplina dei propri lavori ed è tenuto ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta.
6. Il Comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico. Per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

7. Il Presidente ed il Vicepresidente del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing sono invitati alle sedute di delegazione trattante quando all'ordine del giorno delle riunioni vi siano argomenti inerenti il mobbing.
8. Le proposte formulate dal Comitato, in relazione alla raccolta dei dati relativi al fenomeno del mobbing ed alle iniziative da intraprendere, vengono presentate alla delegazione trattante.
9. Le parti convengono di dare attuazione a quanto previsto dai CCNL relativi alle molestie sessuali.

Art.16

Pari opportunità

1. L'Azienda garantisce pari opportunità a uomini e donne nell'accesso al lavoro, nello sviluppo professionale e nel trattamento del personale sul luogo di lavoro.
2. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale sono oggetto di contrattazione decentrata.
3. La delegazione trattante invita il Comitato per le pari opportunità quando all'ordine del giorno delle riunioni vi siano argomenti inerenti le tematiche delle pari opportunità ed in particolare le tematiche generali che incidono sulla qualità dell'ambiente di lavoro, sull'organizzazione dell'attività lavorativa, con particolare riferimento all'orario di lavoro, nonché sugli interventi che concretizzano azioni positive al fine di conseguire condizioni di pari opportunità in ordine agli accessi, ai percorsi formativi, per un reale equilibrio nei passaggi interni e nel conferimento degli incarichi.
4. Alle donne che usufruiscono delle aspettative per maternità e, comunque, ai dipendenti che usufruiscono dei congedi parentali, al rientro in servizio, deve essere garantito il mantenimento dell'incarico lasciato per il congedo.
5. Per quanto concerne la composizione ed il funzionamento si rinvia a quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 8/6/2000.

Art. 17

Diritto di assemblea

1. I dirigenti della presente area contrattuale hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 10 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dirigenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai titolari delle organizzazioni rappresentative di categoria.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto alla Direzione Aziendale. L'ufficio per le relazioni sindacali provvederà a trasmettere tale comunicazione alla direzione delle macro strutture. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero sia la convocazione urgente di assemblee, sia l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data, sono comunicate, per iscritto, ai soggetti promotori almeno 24h prima della data fissata per l'assemblea.
4. Qualora risulti impossibile la messa a disposizione di un locale ubicato in una delle sedi Aziendali la convocazione dell'assemblea può essere autorizzata presso una sede esterna, facilmente raggiungibile dai dipendenti, messa a disposizione dall'Amministrazione con oneri a carico della stessa.
5. Al termine dell'assemblea i promotori devono comunicare all'URS la durata effettiva della stessa e le presenze.
6. Ai fini del computo delle 10 ore pro capite non è preso in considerazione il tempo necessario per il raggiungimento della sede dell'assemblea.
7. Durante l'assemblea deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle u.o.c. interessate.

Art.18

Diritto di affissione

I soggetti sindacali di cui all'art 5 comma 1, hanno diritto ad affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre presso le macro strutture aziendali e nei servizi, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art.19

Tutela dei Dirigenti Sindacali

1. I dirigenti sindacali di cui all'art. 5 non possono essere trasferiti in sede diversa da quella di assegnazione se non previo nulla osta rilasciato dalle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.
3. Per quanto non espressamente previsto, si rinvia al CCNQ, alla Legge 300/70 e successive modifiche ed integrazioni.

Art.20

Mobilità

(Art. 16 del CCNL integrativo del CCNL dell'8 giugno 2000)

A) Mobilità Interna

1. Nell'attuale sistema degli incarichi dirigenziali, la mobilità all'interno dell'azienda dei dirigenti in servizio può essere conseguenza del conferimento di uno degli incarichi previsti dall'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 in struttura ubicata anche in località diversa da quella della sede di precedente assegnazione, nel rispetto dell'art. 13, commi 9 e 12, dello stesso contratto.
2. La mobilità a domanda si configura come richiesta di un nuovo e diverso incarico, anche se alla dotazione organica della sede prescelta ne corrisponda uno di pari livello a quello rivestito dal richiedente con riguardo alla tipologia e alla graduazione delle funzioni. L'accoglimento della domanda segue, pertanto, le procedure di conferimento degli incarichi previste dall'art. 28 del CCNL 8 giugno 2000.
3. Prescinde dall'incarico attribuito la mobilità interna di urgenza, che avviene, nell'ambito della disciplina di appartenenza, nei casi in cui sia necessario soddisfare le esigenze funzionali delle strutture interessate in presenza di eventi contingenti e non prevedibili, ai quali non si possa far fronte altrimenti.
4. La mobilità di urgenza, ferma restando la necessità di assicurare in via prioritaria la funzionalità della struttura di provenienza, ha carattere provvisorio, essendo disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni di emergenza e non può superare il limite massimo di un mese nell'anno solare salvo consenso del dirigente, espresso sia per la proroga che per la durata. La mobilità di urgenza - ove possibile - è effettuata a rotazione tra tutti i dirigenti, a partire dal dirigente con minore anzianità di servizio, qualsiasi sia l'incarico loro conferito. Agli interessati, se ed in quanto dovuta, spetta l'indennità di trasferta prevista dall'art. 32 del CCNL integrativo 10.02.2004 per la durata dell'assegnazione provvisoria.

5. Nei casi di mobilità interna per effetto di ristrutturazione aziendale, ai fini del mantenimento dell'incarico rivestito o del conferimento di un nuovo incarico, si tiene conto dei principi stabiliti dagli articoli 31, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996 e 39, comma 8 del CCNL 8 giugno 2000, nell'ambito delle procedure da questo definite nell'art. 4, comma 2, lettera F.
6. Nei confronti dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 ed accreditati con le modalità ivi previste, fatta salva la mobilità d'urgenza, la mobilità conseguente al conferimento dell'incarico deve essere esplicitamente accettata dal dirigente, ai sensi dell'art. 13, comma 12, del CCNL 8 giugno 2000, previo nulla osta della organizzazione sindacale di appartenenza o della corrispondente R.S.A. ove il dirigente ne sia componente, ai sensi dell'art. 18, comma 4 del medesimo CCNQ.
7. Qualora la necessità di provvedere con urgenza riguardi l'espletamento dell'incarico di direttore di dipartimento o di struttura complessa e sempre nei casi in cui non possa farsi ricorso all'art. 18, commi 1 e 2 del CCNL 8 giugno 2000, le aziende possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico nella stessa o in disciplina equipollente, ai sensi del citato art. 18, comma 8.

Art. 21

Sostituzioni

1. Nel caso in cui l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai D.P.R. n. 483 e n. 484 del 1997, ovvero del d.lgs 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni. In tal caso la sostituzione può durare sei mesi, prorogabili fino a dodici. L'Azienda, ove non possa fare ricorso alle sostituzioni di cui ai punti precedenti, può affidare la struttura, temporaneamente priva di titolare, ad altro dirigente con corrispondente incarico.
2. Le disposizioni dei commi 1 e 2 dell'art. 18 del CCNL 8/6/2000, e successive modifiche ed integrazioni, si applicano anche nel caso di strutture semplici, che non siano articolazione interna di strutture complesse ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice.
3. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza.

Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione dei commi precedenti si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile di €. 535,05 (pari a £. 1.036.000) per la sostituzione del dirigente di struttura complessa o di struttura semplice che non sia articolazione interna di struttura complessa ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice. per la sostituzione del dirigente di struttura semplice. Le indennità mensili previste sono finanziate con le risorse dei fondi di cui agli artt. 54 e 56 del CCNL vigente.

La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. La differenza economica può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati.

4. Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti indicati nei commi precedenti sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni prevista da specifiche disposizioni di legge, l'Azienda applica il comma 4, dell'art. 18, CCCNL 8/6/2000, e successive modifiche ed integrazioni, e provvede con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per la durata dell'aspettativa concessa, nel rispetto delle procedure richiamate nello stesso comma 4. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico ed è soggetto alla verifica e valutazione prevista dal C.C.N.L.
5. Il rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato è disciplinato dal CCNL e dal presente CCIA per quanto attiene gli istituti applicabili, le verifiche, la durata e le altre materie oggetto di contrattazione integrativa. I casi in cui l'Azienda può ricorrere alle assunzioni a tempo determinato sono in generale quelli previsti dall'articolo 1 del D.lgs. 368/2001, nonché quelli previsti dall'art. 15 septies del d.lgs 502/1992 e dal presente contratto.
6. A tal fine, l'Azienda individua, preventivamente, con proprio atto le modalità di conferimento di tale tipologia di incarichi.

Art. 22

Orario di lavoro dei dirigenti

1. L'orario settimanale di lavoro complessivo per i medici e veterinari è di 38h settimanali. Di tali ore, 34 costituiscono il monte da dedicare alle attività assistenziali e allo svolgimento delle attività gestionali ed aggiornamento obbligatorio. 4h sono invece destinate ad attività non assistenziali quali l'aggiornamento professionale non obbligatorio, la partecipazione ad attività di didattica etc. Le 34 ore costituenti il monte orario assistenziale dovranno essere pianificate nella fondamentale ottica della continuità assistenziale che deve essere obbligo organizzativo all'interno di ogni singola Unità Operativa con letti di degenza ordinaria. Il minus o plus orario derivato dal cumulo mensile dell'orario lavorativo dovrà essere rispettivamente recuperato o utilizzato entro un quadrimestre.

Qualora il maggior orario non sia compensato all'interno del quadrimestre permarrà quale credito orario da smaltire entro il primo quadrimestre dell'anno successivo in presenza di una relazione del dirigente della Struttura Complessa, da produrre a fine anno, che evidenzi le ragioni (assenze diverse da quelle ordinarie, cessazioni, maggiori attività) che hanno impedito il recupero medesimo.

Tale relazione dovrà essere condivisa dal Responsabile della macrostruttura di riferimento.

Qualora il minore orario registrato non sia stato recuperato entro i termini di cui sopra, si procederà alla corrispondente riduzione del trattamento economico.

2. I dirigenti che operano in strutture articolate su 6 giorni lavorativi sono tenuti a prestare almeno 3,30 ore lavorative giornaliere affinché la presenza sia considerata "giornata lavorativa completa"; almeno 2,30 ore lavorative giornaliere affinché sia considerata "mezza giornata lavorativa".

I dirigenti che operano in strutture articolate su 5 giorni lavorativi sono tenuti a prestare almeno 4,30 ore lavorative giornaliere affinché la presenza sia considerata "giornata lavorativa completa"; almeno 2,30 ore lavorative giornaliere affinché sia considerata "mezza giornata lavorativa".

3. Ai sensi dell'art 14 comma 5 del CCNL 2002/2005, delle 4h non dedicate alle attività assistenziali l'azienda può utilizzare n° 30 minuti settimanali, per un totale massimo di 26h annue, per il perseguimento di obiettivi assistenziali, in primo luogo per ridurre le liste di attesa.

4. La rilevazione dell'orario di lavoro, deve essere effettuata con sistema informatizzato e con le stesse modalità per tutti i Dirigenti.
5. Per l'utilizzo delle 4h per attività non assistenziali, si precisa che:
- Deve trattarsi di presenza effettiva in servizio, soggetta ai procedimenti di rispetto previsti per l'orario di lavoro, se l'aggiornamento è svolto all'interno del presidio i appartenenza;
 - Se svolto fuori dal presidio deve essere certificato secondo modalità oggettive per le quali si indicano le seguenti norme di indirizzo generale:
 - per ricerche bibliografiche, revisione e commenti della letteratura medica, discussioni cliniche e sanitarie, uso di nuove apparecchiature ecc. : - relazione o idonea documentazione dell'attività svolta da consegnare al dirigente dell'unità operativa di appartenenza -;
 - per frequenze strutture sanitarie pubbliche: - idonea documentazione o certificazione rilasciata dal Direttore sanitario o dal Dirigente del servizio o U.O. interessata;
 - le attività da effettuarsi nelle citate ore devono rientrare in un programma, nel quale devono essere indicate le sedi in cui le attività stesse devono essere svolte. In tale programma può essere prevista la frequenza di scuole di specializzazione o corsi per il conseguimento di titoli abilitanti o di studio.

Art. 23

Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i direttori di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'art. 14 del CCNL 2002/2005, per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare in attuazione di quanto previsto dall'art. 65, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e di ricerca finalizzata.

2. I direttori di struttura complessa comunicano preventivamente e documentano – con modalità condivise con l'azienda – la pianificazione delle proprie attività istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento, etc.) ed i giorni ed orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria. Assicurano comunque la presenza per almeno cinque giorni settimanali, anche se per gli stessi non è stabilito l'orario settimanale minimo da prestare.
3. Al fine di rilevare l'entrata e l'uscita dei dirigenti di struttura complessa verrà utilizzato il sistema informatizzato.

Art. 24 Mensa

1. Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario;
2. l'Azienda provvederà, ove possibile, ad istituire il servizio mensa, concordato con le OO.SS., o, in mancanza, a garantire l'esercizio del diritto con modalità diverse;
3. il pasto deve essere consumato al di fuori dell'orario di lavoro e non è monetizzabile;
4. il valore nominale del buono pasto, in sostituzione del servizio mensa, è fissato al valore massimo previsto dal Contratto Nazionale ed eventuali direttive regionali;
5. hanno diritto ad usufruire del servizio sostitutivo mensa, per le singole giornate lavorative, i dirigenti che prestano attività di servizio diurno di almeno 8 ore continuative, escluso il tempo della pausa;
6. per turni pari o superiori ad otto ore non verrà automaticamente decurtata la pausa di trenta minuti per la consumazione del pasto nei seguenti settori di attività: Dipartimento Emergenza e Accettazione, UTIC, Sale operatorie, Sala Parto e nei giorni festivi per tutti;
7. la consegna dei buoni pasto sarà effettuata dal personale incaricato dal Dirigente Responsabile dell'Unità Operativa Complessa Acquisizione beni e servizi .
8. in caso di mancata accettazione del buono pasto per fatti inerenti la Ditta fornitrice o l'Amministrazione, l'Azienda si impegna a promuovere ogni necessaria iniziativa per garantire la fruibilità del diritto.

Art. 25 Orario di servizio dei dirigenti

1. Nelle strutture in cui operano Dirigenti Medici o Veterinari va assicurato un orario di servizio diverso in relazione al tipo di prestazione e precisamente:
 - a) copertura h 24 per tutti i giorni della settimana con particolare riferimento a tutte le strutture di degenza ospedaliera
 - b) copertura dalle ore 8 alle 16 dal Lunedì al Venerdì e del Sabato dalle ore 8 alle ore 14 in tutti i casi in cui la struttura svolga funzioni di coordinamento, organizzazione e supporto di attività sanitarie; in particolare il riferimento è ai Servizi ed alle strutture di Staff alla Direzione Generale.
2. L'orario di servizio di cui al precedente comma 1, lettera a), va assicurato mediante
 - a) presenza attiva dalle ore 8 alle ore 20 dal lunedì al venerdì.0
e dalle ore 8 alle ore 14 del sabato
 - b) turni di guardia e/o pronta disponibilità dalle ore 14 alle ore 20 del sabato, e dalle ore 8 alle 20 dei giorni festivi, e durante le ore notturne (dalle ore 20 alle ore 8).
3. L'orario di lavoro è prioritariamente utilizzato per lo svolgimento di tutte le attività istituzionali da effettuare durante le ore diurne, per cui se la dotazione organica della singola struttura non consenta la copertura di una parte dell'orario diurno, tramite l'articolazione funzionale dell'orario di lavoro di cui all'articolo 21, comma 1, in sede di definizione di budget annuali saranno concordate le modalità di copertura, i conseguenti risvolti economici nonché il ricorso all'istituto di pronta disponibilità.

Art. 26

Servizio di Guardia

La guardia medica è svolta durante il normale orario di lavoro e cioè all'interno delle 34h legate alle attività assistenziali.

Una specifica sessione negoziale da effettuarsi e concludersi entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto decentrato, ed entro il 31 dicembre di ogni anno, definirà i seguenti punti:

1. i criteri e le modalità di svolgimento del servizio di guardia svolto all'interno del normale orario di lavoro;
2. i criteri e le modalità di svolgimento dei servizi di guardia svolto al di fuori del normale orario di lavoro e con il ricorso al lavoro straordinario;

3. i criteri e le modalità di svolgimento dei servizi di guardia svolto ai sensi dell'art. 18 del CCNL 3 novembre 2005.

Art.27

Pronta disponibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nei tempi fissati dal piano annuale delle emergenze che l'Azienda si impegna a predisporre e sottoporre alle OO.SS. entro il 15 dicembre precedente all'anno di riferimento.
2. Sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti - esclusi quelli di struttura complessa - in servizio presso unità operative con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali.
3. Il servizio di pronta disponibilità è limitato ai soli periodi notturni e festivi, può essere sostitutivo ed integrativo dei servizi di guardia dell' art. 16 del CCNL 2002 - 2005 ed è organizzato utilizzando dirigenti appartenenti alla medesima disciplina o equipollente. Nei servizi di Anestesia, Rianimazione, Terapia Intensiva, DEA, Ostetricia, Pediatria con Neonatologia può prevedersi esclusivamente la pronta disponibilità integrativa. Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa. Il servizio sostitutivo coinvolge a turno individuale, solo i dirigenti di cui al comma 2. Il servizio di pronta disponibilità deve essere distribuito in turni uniformi fra tutti i componenti l'èquipe .
4. Il servizio di pronta disponibilità ha durata non prorogabile, di dodici ore. Di regola non potranno essere previste per ciascun dirigente più di dieci turni di pronta disponibilità nel mese, ma per esigenze straordinarie e temporanee possono essere previsti turni aggiuntivi per un massimo di cinque; i quindici turni non possono essere utilizzati per più di tre mesi nell'arco dell'anno solare.
5. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità per ogni dodici ore. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata - che comunque non possono essere inferiori a quattro ore - l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata come recupero orario.

6. Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in un giorno festivo spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.
7. **Il compenso per la pronta disponibilità pomeridiana resa in alcune Strutture a fronte di carenze di personale rispetto alla dotazione organica ed in relazione ad alcuni aspetti organizzativi delle Strutture stesse e per quella notturna dell'Area Veterinaria è fissato nel 2008 ad € 40,00 (quaranta euro) per un turno di 12 ore; analogamente si procede per gli anni 2006 e 2007, fissando l'integrazione del compenso per pronta disponibilità nell'ambito dei limiti delle risorse del fondo ex art. 55 del CCNL 2002/2005.**
Per gli anni successivi al 2008 l'incremento sarà stabilito a consuntivo, in relazione alla disponibilità del fondo.
8. Le parti concordano che nell'ambito dei criteri generali di cui all'art. 9, comma 1, lettera g), del CCNL 2002 - 2005 sono individuate le modalità per il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva, allo scopo di garantire mediante turni di guardia una più ampia tutela assistenziale nei reparti di degenza.

Art. 28

Copertura assicurativa

1. L'azienda garantisce la copertura assicurativa della responsabilità civile di tutti i dirigenti della presente area, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 25 del CCNL dell' 8 giugno 2000 per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
2. L'azienda provvede alla copertura degli oneri di cui al comma 1 con le risorse destinate a tal fine nei bilanci, incrementate con la trattenuta di misura pro-capite da un minimo di € 26,00 mensili ad un massimo di € 50,00, **posta a carico di ciascun dirigente per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale.** La trattenuta decorre dall'entrata in vigore della polizza con la quale viene estesa al dirigente la copertura assicurativa citata.
3. L'azienda attiva sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici

adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei professionisti nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture sanitarie, consentendo anche un più agevole confronto con il mercato assicurativo.

4. Al termine di ogni rinnovo, modifica o nuova stipula di contratto assicurativo, sarà obbligo dell'Azienda dare completa e preventiva comunicazione alle OO.SS ed assicurarne l'effettiva diffusione ai dipendenti.

Art. 29

Formazione ed ECM

1. L'azienda garantisce l'acquisizione dei Crediti formativi da parte dei dirigenti interessati con le cadenze previste dalle vigenti disposizioni nell'ambito della formazione obbligatoria sulla base delle risorse finalizzate allo scopo ai sensi dell'art 18, comma 4 del CCNL 10 febbraio 2004, ivi comprese quelle eventualmente stanziare dall'Unione Europea. I dirigenti che vi partecipano sono considerati in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda.
2. Nel caso anche parziale d'impossibilità di rispettare la garanzia prevista circa l'acquisizione nel triennio del minimo dei crediti formativi da parte dei dirigenti interessati non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art 16 quater del dlgs 502/92. Ne consegue che l'azienda non può prendere iniziative unilaterali di penalizzazione per la durata del presente contratto.
3. Sono fatte salve le cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiori a cinque mesi, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente. Sono fatti salvi eventuali ulteriori periodi di sospensione previsti da disposizioni regionali in materia.
4. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali dei dirigenti.
5. La costituzione e l'utilizzo del Fondo per il finanziamento dell'Azienda, non potrà essere inferiore all'1% del monte salari dell'anno immediatamente precedente.

Art. 30

I fondi aziendali



23

Una specifica sessione negoziale dovrà definire la determinazione dei fondi aziendali, in riferimento al CCNL 2002/2005, entro il 31 dicembre di ogni anno.

Art.31

Libera professione intramoenia

Le parti convengono sulla necessità di definire, con apposita commissione mista (un rappresentante per ogni sigla sindacale firmataria del CCNL e/o delegato dalle stesse, e personale designato a rappresentare l'Azienda), i seguenti punti, anche ai fini dell'applicazione della legge 120/2007:

- a. tipologia di prestazioni da erogare
- b. tariffa da applicare per ciascuna delle prestazioni di cui alla lettera a
- c. trattenute da effettuarsi da parte dell'Azienda
- d. luogo dove espletare tali prestazioni
- e. giorni, orari e personale/servizi di supporto

Tale trattativa definirà le norme delle attività libero-professionali individuali, in equipe e in regime di costanza di ricovero.

Art. 32

Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo

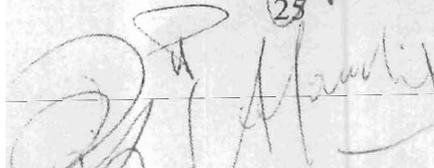
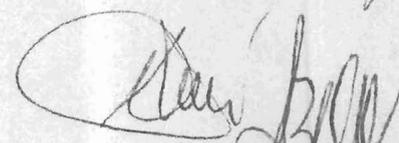
1. In analogia a quanto disposto dall'art 49 del d.lgs 165/2001, quando insorgono controversie sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Per il fine di cui al comma 1, la parte interessata, invia all'altra, richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento ai problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Attivata la procedura, la stessa deve concludersi nel termine di 15 giorni che decorrono dalla data della prima riunione.
4. L'eventuale accordo stipulato sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo decentrato.

5. Qualora i soggetti di cui al comma 2 non addivengano ad un accordo sull'interpretazione autentica e la clausola controversa abbia connessioni con le previsioni del CCNL vigente, gli stessi possono richiedere alle parti sottoscrittrici del contratto nazionale l'interpretazione autentica della clausola connessa al CCNL.

Art 33

Norme di rinvio

Per quanto non previsto dal presente CCIA si rinvia al CCNL 2002/2005



DICHIARAZIONE A VERBALE

La CIGL FP MEDICI firma con riserva il presente contratto decentrato con riferimento all'art. 31 riguardante la libera professione intramuraria per la quale non è stato ancora definito il nuovo regolamento.

06/10/20

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CISL MEDICI COSIME firma con riserva il presente contratto decentrato con riferimento all'art. 31 riguardante la libera professione intramuraria per la quale non è stato ancora definito il nuovo regolamento.

A handwritten signature in black ink, reading "Luigi Pellegrini". The signature is written in a cursive style with a large initial 'L'.A small, handwritten mark in black ink, resembling the number '1' or a similar symbol.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La Federazione Medici aderente alla Uil e l'ANAAO ASSOMED firmano con riserva il presente contratto decentrato specificando che quanto previsto dall'art. 31 (apposita commissione mista) debba essere iniziare i suoi lavori entro e non oltre il 31 dicembre 2009.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. C. A.', is written above a smaller, more stylized signature or set of initials, possibly 'RS', which is underlined.