



ISTITUTO TUMORI "GIOVANNI PAOLO II"

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

BARI

Contratto Integrativo Aziendale Area Dirigenziale Sanitaria-Professionale-Tecnica-Amministrativa

**Applicativo dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del 3.11.2005
(quadriennio normativo 2002-2005 – biennio economico 2002-03)
e del 5.7.2007 (biennio economico 2004-05)
e del CCNL 17/10/2008 (I biennio economico 2006/2007)
e del CCNL 06/05/2010 (II biennio economico 2008-2009)**

ISTITUTO TUMORI "GIOVANNI PAOLO II"- IRCCS
Viale Orazio Flacco, 65 - 70122 BARI

Addì _____ 2011 presso i locali della Direzione Generale dell'Istituto Tumori di Bari , ha avuto luogo l'incontro tra l'Amministrazione dell'Azienda nominata, e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica, Amministrativa quali parti costituenti la Delegazione Trattante in sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale .

Premesso che :

– In data _____ la Delegazione Trattante ha sottoscritto l'ipotesi di Contratto Integrativo, successivamente trasmessa dal Commissario Straordinario al Collegio Sindacale unitamente ad una relazione illustrativa;

– Il Collegio Sindacale, con verbale del _____, nel prendere atto dell'ipotesi di contratto e della relazione illustrativa, trasmessa con nota del Commissario Straordinario n. prot. _____ del _____, ha ritenuto compatibile il presente Contratto Integrativo con i vincoli di bilancio, relativamente all'ammontare dei Fondi Aziendali ed ai vincoli di Bilancio;

Al termine del presente incontro, le Parti appresso nominate sottoscrivono in via definitiva l'allegato Contratto Integrativo Aziendale.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Commissario Straordinario
Avv. Luciano LOVECCHIO _____

Il Direttore Sanitario Aziendale
dr. Giuseppe PASTORESSA _____

Il Direttore Amministrativo
Dr. Francesco DENICOLO _____

Il Direttore Area Gestione RisorseUmane
Dr. Claudio GUERRA _____

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Per la CGIL F.P.
dott. _____

Per la SINAFO
dott. _____

Per la CONFEDIR Sanità
Dott. _____

ISTITUTO TUMORI "GIOVANNI PAOLO II"- IRCCS
Viale Orazio Flacco, 65 - 70122 BARI

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica a tutto il personale appartenente all'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendente dell'Istituto Tumori di Bari (appresso denominato Istituto).
2. Per i Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato le particolari modalità applicative di alcuni istituti sono definite dai commi 2,4,5,6 lettera a), 11,12,13,14 dell'articolo 16 del CCNL 5.12.1996 (riproposto dall'articolo 1 del CCNL 5.8.1997) e dall'articolo 62, comma 5 del CCNL 8.6.2000. Sono fatte salve le limitazioni stabilite da norme legislative e da disposizioni contrattuali per i Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato e con rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. Il presente contratto è finalizzato all'applicazione in ambito aziendale degli istituti economici e normativi demandati alla contrattazione integrativa aziendale:
 - dal CCNL quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 stipulato in data 3.11.2005
 - dal CCNL biennio economico 2004-2005 stipulato in data 5.7.2006
 - dal CCNL quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006/2007 stipulato in data 17/10/2008
 - dalle Linee-Guida Regione Puglia ex articolo 9 CCNL 3.11.2005 e art. 5 del CCNL 17/10/2008 approvate con D.G.R. numero 1100 del 23 giugno 2009

Articolo 2

Decorrenza e durata

1. Salvo diversa previsione del presente contratto, gli effetti giuridici del medesimo decorrono dal giorno successivo alla data della sua stipula definitiva .
2. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche.
3. Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
4. Le disposizioni contenute nel presente contratto conservano la propria efficacia fino alla stipula definitiva di un nuovo contratto integrativo aziendale, fatta eccezione per l'applicazione di disposizioni legislative e contrattuali nazionali che potranno intervenire successivamente alla stipula del presente Contratto.

TITOLO II – SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

Articolo 3

Principi Generali

1. L'esercizio del diritto di sciopero è regolato dalle Leggi numero 146/1990 e numero 83/2000, mentre le norme sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero, nonché sulle procedure di informazione e garanzia da adottare in presenza di proclamazione di sciopero sono contenute nell'Accordo Nazionale Quadro per il Comparto Sanità del 23.9.2001 (Gazzetta Ufficiale n. 50 del 28.2.2002) , alle cui disposizioni le parti rinviano integralmente di comune accordo

ISTITUTO TUMORI "GIOVANNI PAOLO II"- IRCCS
Viale Orazio Flacco, 65 - 70122 BARI

Articolo 4

Disposizioni particolari - contingenti per garanzia servizi minimi essenziali

1. Nell'ambito del quadro normativo sopra richiamato, le parti convengono in particolare che:

a) il contingente dei dirigenti esonerati dallo sciopero per garantire i servizi minimi essenziali non deve essere comunque superiore a quello previsto in servizio ordinario nei giorni festivi; per i servizi ove non è prevista la presenza dei Dirigenti, si farà riferimento al numero dei dipendenti in P.D.;

b) il dirigente in servizio, esonerato dallo sciopero, garantisce solo le prestazioni urgenti e non differibili sui pazienti (interni od esterni), escluse le dimissioni;

c) la Direzione Medica di Presidio, al fine dell'erogazione dei servizi minimi essenziali, individua, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale inclusi nei contingenti tenuti l'erogazione delle prestazioni necessarie e, pertanto, esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

d) i nominativi sono comunicati con la massima tempestività (anche per via telematica) alla Struttura Area Risorse Umane e alle segreterie territoriali e/o aziendali delle Organizzazioni Sindacali che hanno proclamato lo sciopero, comunque entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero;

e) il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le ventiquattro ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo, nel caso sia possibile, la sostituzione;

f) è fatto obbligo all'Istituto di informare i cittadini sulla reale possibilità che durante lo sciopero si verifichi una temporanea limitazione dei servizi erogati, nelle forme e secondo le modalità e i tempi stabiliti dalla vigente normativa di legge e di contratto nazionale; a tal fine, l'Istituto si impegna a trasmettere agli organi di stampa una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione verrà effettuata anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero;

g) dal giorno della indizione dello sciopero il personale dirigente medico/veterinario non può richiedere ferie, permessi e recuperi per la giornate dello sciopero salvo quelli precedentemente autorizzati;

h) Nelle giornate di sciopero non si effettuano ricoveri di elezione e non sono operative le prestazioni ambulatoriali.

TITOLO III - RELAZIONI SINDACALI

Articolo 5

Principi Generali

1. Il modello di relazioni sindacali, reciprocamente informato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e prevenzione dei conflitti, prevede un articolato rapporto tra Azienda e rappresentanze sindacali tendente ad assicurare la trasparenza delle decisioni ed il pieno coinvolgimento di tutte le parti all'interno di un assetto generale in cui sono individuate con chiarezza le singole sfere di responsabilità e gli ambiti di autonomia decisionale propri di ciascun soggetto.

2. Questo assetto prevede quattro livelli di coinvolgimento:

- la contrattazione integrativa;
- la concertazione;
- l'informazione (preventiva o successiva);
- la consultazione.

ISTITUTO TUMORI "GIOVANNI PAOLO II" - IRCCS
Viale Orazio Flacco, 65 - 70122 BARI

Articolo 6

Delegazione trattante

1. La delegazione abilitata alle trattative secondo i modelli previsti dalla vigente disciplina collettiva nazionale (contrattazione, concertazione, consultazione) , è così composta :

Parte pubblica

- Direttore Generale, Direttore Amministrativo e Direttore Sanitario Aziendale
- Direttore della Struttura Complessa Area Risorse Umane o suo delegato
- Titolari delle Strutture interessate a specifici argomenti

Parte sindacale

- le Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL nelle persone dei rappresentanti aziendali e territoriali

Articolo 7

Contrattazione collettiva integrativa aziendale

1. Le materie oggetto di contrattazione integrativa, individuate dall'articolo 4 del CCNL del 3.11.2005, si suddividono in tre sottogruppi :

- materie riferite al rapporto tra la parte pubblica e quella sindacale (lettera A);
- materie relative all'utilizzo delle risorse, definite nel CCNL, e per le quali il medesimo rinvia la individuazione dei criteri generali alla sede aziendale (lettera B);
- materie attinenti temi prettamente collegati alle condizioni di lavoro nelle singole aziende e per le quali la contrattazione nazionale non sarebbe nelle condizioni di dare una risposta efficace (lettere C,D,E,F,G)

2. Il primo raggruppamento riguarda l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dalle azioni di sciopero, in base alla vigente disciplina di legge e di contratto collettivo.

3. Il secondo raggruppamento prevede la definizione dei criteri generali per:

- l'individuazione delle risorse (ex art. 56 CCNL 3/11/05) da attribuire ai dirigenti per la realizzazione di obiettivi aziendali generali, assegnati dall'Azienda alle singole strutture e/o servizi individuati ai sensi della vigente legislazione, nazionale e/o regionale e dall'Atto Aziendale.L'assegnazione individuale della quota spettante avviene attraverso la retribuzione di risultato, per la quale si deve tenere conto della valutazione dell'attività del singolo dirigente. E', pertanto, ribadito il carattere variabile della retribuzione di risultato;
- la disciplina, a livello aziendale, della stipula di contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni "al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati" (articolo. 43 della Legge numero 449/97);
- la distribuzione delle risorse contrattuali, tra i tre fondi previsti sulla base di quanto stabilito dal CCNL e dalla Regione in sede di assegnazione delle risorse aggiuntive;
- la rideterminazione dei fondi stessi , in rapporto alla riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione regionale.

4. Il terzo raggruppamento conferma il livello di contrattazione aziendale per i seguenti argomenti:

- Le linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e formazione continua;

ISTITUTO TUMORI "GIOVANNI PAOLO II"- IRCCS
Viale Orazio Flacco, 65 - 70122 BARI

- le pari opportunità;
- gli aspetti derivanti dal Decreto legislativo numero 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni, riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro;
- i criteri generali per la definizione dell'atto aziendale sulla disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria;
- le implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni tecnologiche, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi, sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti, delle innovazioni organizzative e dei processi di esternalizzazione; relativamente a quest'ultima fattispecie, si evidenzia che la negoziazione attiene esclusivamente all'ambito "degli effetti", vale a dire dell'impatto che tali processi possono avere sulle condizioni di lavoro dei dirigenti.

5. Nelle materie comprese nel terzo gruppo, sugli aspetti che non riguardino direttamente l'erogazione di trattamenti economici al personale, in caso di mancato accordo passati 30 giorni dall'inizio della trattativa, prorogabili d'intesa di altri 30 giorni, le parti contraenti riprendono reciproca libertà d'iniziativa .

Articolo 8

Informazione

1. L'informazione è un livello di relazione sindacale che assicura trasparenza e partecipazione, si realizza comunicando e trasmettendo documentazione ai soggetti sindacali.
2. L'Azienda informa periodicamente le parti sindacali firmatarie del presente contratto sulle seguenti materie, previste dall'articolo 6 comma 1 lettera a) del CCNL 3.11.2005 :
 - atti di valenza generale, anche finanziari, che riguardano il rapporto di lavoro
 - l'organizzazione degli uffici
 - la gestione complessiva delle risorse umane
 - la costituzione dei fondi contrattuali
3. In linea generale l'informazione, inoltre avviene almeno una volta all'anno al fine di assicurare un'ampia partecipazione alla vita aziendale e ,comunque, in presenza di iniziative riguardanti:
 - l'innovazione tecnologica;
 - gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione, con particolare riferimento agli impatti che questi hanno sull'organizzazione e condizione di lavoro;
 - i criteri generali di valutazione delle attività dei dirigenti;
4. L'informazione è sempre preventiva nelle materie oggetto di contrattazione integrativa , concertazione e consultazione; successiva nelle altre materie. L'informazione avviene per iscritto attraverso i mezzi ritenuti più idonei a tal fine , ivi compresi quelli telematici .
5. L'informazione, qualora ciò si renda necessario ovvero qualora le parti ne ravvisino l'opportunità, può essere resa anche negli incontri di trattativa .
6. L'Istituto si impegna a trasmettere gli elenchi degli atti deliberativi adottati, di norma nei 20 giorni successivi alla seduta : su richiesta scritta di uno o più soggetti sindacali e secondo le modalità e i limiti previsti dalla vigente legislazione in materia di diritto d'accesso, l'Azienda rilascia copia di singoli atti deliberativi entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta.

7. L'informazione di cui al presente contratto non può in ogni caso derogare rispetto alla vigente disciplina di legge in materia di accesso agli atti e di riservatezza.

Articolo 9

Concertazione

1. La concertazione consiste in una modalità di confronto tra le parti, che può concludersi con una intesa (che non ha natura contrattuale) oppure con posizioni diverse e a seguito delle quali ciascun soggetto riacquista la propria autonomia di azione.

2. La concertazione deve seguire una procedura formale che si avvia con la richiesta di una delle parti: la parte richiedente può essere sia quella pubblica, che avvia l'iter per la concertazione relativa ad una specifica materia contrattuale, oppure quella sindacale, una volta ricevuta l'informazione a seguito di una comunicazione aziendale. In quest'ultimo caso gli incontri devono essere avviati, di norma, entro quarantotto ore dalla richiesta e concludersi tassativamente entro trenta giorni dalla data della richiesta.

3. Dell'esito della concertazione viene redatto un verbale dal quale devono emergere le posizioni delle parti, le quali riacquistano il diritto di iniziativa.

4. La concertazione si svolge sui criteri generali inerenti le seguenti materie, previste dall'articolo 6 comma 1 lettera b) CCNL 3.11.2005:

- affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- articolazione delle posizioni, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- valutazione dell'attività dei dirigenti;
- articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;
- condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- determinazione della riduzione stabile della dotazione organica di personale derivante dalla riconversione o cancellazione di attività per effetto della revisione o ristrutturazione dei servizi a livello aziendale o regionale.

Articolo 10

Consultazione

1. La consultazione consiste in una modalità di confronto tra le parti diretta a chiarire la posizione delle Organizzazioni Sindacali su materie specifiche. Per raccogliere queste informazioni si può procedere anche attraverso la posta elettronica. Non è obbligatorio pervenire ad un accordo e non è necessario redigere un verbale.

2. La consultazione è obbligatoria:

- sull'organizzazione generale;
- sulla articolazione e disciplina delle strutture (UU.OO., Dipartimenti, Aree, Servizi, Uffici);
- sulla consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
- nei casi che riguardano la consultazione periodica dei rappresentanti per la sicurezza

Articolo 11

Interpretazione autentica

1. Nei casi in cui insorgano controversie di carattere generale sull'interpretazione di clausole di contratto integrativo od altro tipo di accordo , la delegazione trattante si riunisce , su richiesta di una o più delle parti firmatarie del presente contratto, per definire l'interpretazione autentica, entro 10 giorni.
2. Durante l'esame è sospesa l'applicazione della clausola controversa: l'accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della sua vigenza .

Articolo 12

Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali

1. L'Azienda riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale ed assume quindi l'impegno del confronto proficuo con le rappresentanze sindacali, al fine di ricercare un equilibrio tra le attese e le aspirazioni dei singoli e le finalità dell'Azienda stessa, nel quadro delle compatibilità organizzative.
2. Le parti contraenti convengono di valorizzare gli accordi a suo tempo intervenuti in materia, quali regole contrattuali di reciproco comportamento, al fine di una maggiore snellezza e proficuità del lavoro per entrambe :
 - a) Negli incontri di trattativa le delegazioni sindacali sono composte fino ad massimo di 4 rappresentanti, di cui 1 con funzioni di capo-delegazione.
 - b) Gli incontri per la trattazione delle materie oggetto di contrattazione , concertazione e consultazione , come sopra specificate, sono convocati dall'Azienda , di norma almeno 6 giorni lavorativi prima della data fissata, salvo casi di particolare necessità e/o urgenza ovvero legati a specifiche contingenze .
 - c) Il termine di cui sopra, comunque non perentorio, non si applica qualora la data dell'incontro sia fissata di comune accordo dalla delegazione trattante nel corso di precedente seduta (c.d. "autoconvocazione").
 - d) L'Istituto trasmette alle parti sindacali l'eventuale documentazione utile per la trattativa almeno 6 giorni lavorativi prima della data fissata, qualora ciò sia possibile , tenuto conto della specificità e/o complessità delle materie.
 - e) Gli accordi saranno forniti in copia, dopo la sottoscrizione, alle parti firmatarie e successivamente anche a mezzo posta elettronica, entro 15 giorni dalla predetta sottoscrizione.
 - f) Le parti potranno concordare un calendario di riunioni , al fine di permettere una razionale trattazione dei vari argomenti , specie quelli fra loro correlati.
 - g) Nelle comunicazioni di convocazione dell'incontro è fissata, oltre l'ora di inizio, anche la sede.
 - h) Delle sedute viene redatto verbale, secondo quanto previsto dalla vigente disciplina collettiva.
 - i) La redazione del verbale è obbligatoria nel caso della concertazione, il cui esito deve essere formalizzato in apposito verbale che riporti una sintesi delle posizioni espresse da tutte le parti.
 - j) La forma scritta della verbalizzazione è obbligatoria per gli accordi di contrattazione decentrata.

k) Quando un partecipante intende riportare integralmente a verbale una dichiarazione ha titolo ad esporla e ad allegarla al verbale.

l) Il verbale fa fede quale documento ufficiale dell'esito della concertazione, contrattazione e consultazione.

m) Copia dattiloscritta dei verbali di concertazione e/o contrattazione decentrata sarà inviata alle parti sindacali, di norma, nei 15 giorni successivi attraverso i mezzi ritenuti più idonei a tal fine, ivi compresi quelli telematici, fatta salva l'acquisizione cartacea.

n) Per l'esame di questioni di particolare rilievo, la delegazione trattante può convocare tavoli tecnici ristretti cui partecipano i soggetti sindacali nel numero massimo di uno per ogni sigla sindacale; le questioni esaminate in tali sedi vengono riportate nella successiva riunione di delegazione trattante per l'assunzione delle eventuali decisioni negoziali.

Articolo 13

Commissioni tecniche paritetiche

1. Qualora ne ravvisi la necessità nel quadro di una migliore partecipazione all'attività aziendale, a scopi di verifica e/o monitoraggio di applicazioni contrattuali ovvero per l'approfondimento e/o elaborazione di proposte per la trattativa, la Delegazione Trattante può decidere di comune accordo la costituzione di commissioni tecniche, senza alcun potere negoziale, di volta in volta individuate a seconda delle necessità e di durata limitata allo svolgimento dei compiti assegnati.

2. Tali commissioni sono composte in modo paritetico da n. 1 componente designato da ciascuna delle parti sindacali firmatarie del presente contratto. L'Istituto partecipa, se del caso, con un pari numero di componenti. La designazione dei componenti deve essere formulata nello spirito della rappresentatività prevista dal Contratto Collettivo Nazionale Lavoro.

Articolo 14

Clausola di raffreddamento

1. Entro i primi 30 giorni di negoziato in sede di contrattazione integrativa, prorogabili su accordo delle parti di altri 30 giorni, le parti medesime si impegnano reciprocamente a non prendere iniziative unilaterali sulle materie oggetto della trattativa. Analogamente si procede per il periodo in cui si svolge la concertazione e la consultazione.

Articolo 15

Ufficio relazioni sindacali

1. L' Ufficio Relazioni Sindacali ha funzioni esclusive di interfaccia operativa e di garanzia delle attività di supporto tecnicogiuridico della Delegazione Trattante. L'U.R.S. non ha alcuna competenza in materia di: 1) rappresentanza dell'Azienda al tavolo negoziale; 2) ricezione e/o gestione di contenzioso; 3) conciliazione di controversie.

2. Nell'ambito delle competenze spettanti, come sopra indicate, l'U.R.S. svolge, in particolare le seguenti attività:

- monitoraggio periodico, in sintonia con la Direzione Aziendale, degli argomenti da trattare ai vari livelli relazionali;

ISTITUTO TUMORI "GIOVANNI PAOLO II"- IRCCS
Viale Orazio Flacco, 65 - 70122 BARI

- convocazione degli incontri fissati dalla Direzione aziendale , di norma per iscritto ovvero con posta elettronica, ovvero altro mezzo idoneo nei casi di urgenza;
- garanzia dell'informazione delle parti sindacali nelle materie indicate nel presente contratto, mediante invio, dei documenti, atti e/o provvedimenti a tal fine inoltrati allo stesso U.R.S. dai Dirigenti competenti;
- studio ed elaborazione di piattaforme, proposte di accordi e/o testi di contrattazione integrativa aziendale e concertazione secondo le indicazioni aziendali;
- trasmissione degli accordi alle Strutture interessate all'applicazione degli stessi;
- verifiche dei protocolli applicativi degli accordi che si rendano necessari;
- predisposizione atti deliberativi in materia di relazioni sindacali;
- gestione reportistica periodica (GEDAP – ARAN)

Articolo 16

Prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

1. L'Istituto garantisce la fruizione delle prerogative spettanti alle parti firmatarie del presente contratto, secondo le modalità previste dalla vigente disciplina contrattuale nazionale.

2. Per ciò che attiene alle modalità di ripartizione e fruizione dei permessi sindacali e di partecipazione alle assemblee, le parti si danno reciprocamente atto che la materia è compiutamente disciplinata, a livello nazionale, dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 7.8.1998 e successive modifiche ed integrazioni, al quale pertanto rinviano integralmente, con le seguenti precisazioni:

le riunioni con le quali l'Istituto assicura i vari livelli di relazione sindacale nelle materie previste dal CCNL avvengono – normalmente – al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di consentire alle OO.SS. di utilizzare al meglio il monte ore dei permessi previsti dall'art. 9 del CCNQ 7/08/1998 per garantire l'attività sindacale.

Nell'Istituto, ad eccezione delle UU.OO. di degenza, per tutti i Servizi, Aree, Uffici, ect., l'orario di lavoro è articolato su 5 giorni. Pertanto, rilevandosi difficoltoso fissare la fascia oraria da intendere quale “ al di fuori dell'orario di lavoro “, che di norma coincide con le ore pomeridiane e/o con la giornata del Sabato, si rende necessario stabilire quanto segue:

- La fascia oraria utile per le convocazioni è quella compresa tra le ore 17,00 e le ore 19,00 dei giorni dal lunedì al venerdì e nelle ore antimeridiane del Sabato.
- Le convocazioni sono fissate con congruo anticipo, non inferiore a gg. 6 (art. 12, comma 2, lett. b) – per consentire al dirigente sindacale, eventualmente in servizio al momento della convocazione, la dovuta comunicazione all'U.O. e/o Servizio di appartenenza e il cambio turno..
- Il Dirigente che partecipa alle riunioni, nel caso in cui risulti in attività di servizio al momento della convocazione, è tenuto a consegnare agli Uffici dell'Area delle Risorse Umane il permesso sindacale, con l'indicazione dell'orario utilizzato (dalle ore... alle ore..)

Articolo 17

Comitato Aziendale Pari Opportunità

1. Le parti contraenti si impegnano reciprocamente per l'attivazione del Comitato Aziendale Pari Opportunità

Il Comitato è costituito :

- da 1 componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto nazionale.
- da un pari numero di componenti designati dall'Istituto .

Per ogni componente titolare deve essere designato anche un supplente.

ISTITUTO TUMORI "GIOVANNI PAOLO II"- IRCCS
Viale Orazio Flacco, 65 - 70122 BARI

2. Il Comitato dovrà essere costituito entro 30 giorni dalla data di stipula del presente contratto.

3. In occasione della prima riunione, il Comitato nomina il presidente , da scegliersi fra i rappresentanti dell'Istituto e il vice-presidente , da scegliersi fra i componenti di nomina sindacale. Il Comitato svolge le funzioni attribuite dalla vigente disciplina collettiva nazionale, alla quale pertanto si rinvia integralmente, ed è tenuto ad effettuare una relazione annuale alla Direzione Generale sull'attività svolta . La partecipazione alle riunioni del Comitato è considerata attività di servizio a tutti gli effetti .

Articolo 18

Comitato Aziendale sul 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 connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportar 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 prevenire, contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché il 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. In applicazione di quanto previsto dall'articolo 7 del CCNL 3.11.2005 viene costituito presso l'Istituto il Comitato Aziendale sul Mobbing , del quale fanno parte :

- 1 componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto nazionale.
- da un pari numero di componenti designati dall'Istituto.

Per ogni componente titolare deve essere designato anche un supplente.

4. Il Comitato dovrà essere costituito entro 30 giorni dalla data di stipula del presente contratto.

5. In occasione della prima riunione, il Comitato nomina il Presidente da scegliersi fra i componenti designati dall'Istituto e, il vice-presidente, da scegliersi fra i componenti di nomina sindacale . Il Comitato svolge le funzioni indicate nel citato articolo 7 CCNL, al quale pertanto si rinvia integralmente, ed è tenuto ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta. La partecipazione alle riunioni è considerata attività di servizio a tutti gli effetti .

6. Il Presidente del Comitato è invitato nelle sedute di delegazione trattante quando all'ordine del giorno delle riunioni vi siano argomenti inerenti il fenomeno del mobbing ed in particolare le tematiche generali relative all'avvio di adeguate ed opportune azioni positive in ordine alla prevenzione ed alla repressione delle situazioni di criticità.

7. Le proposte formulate dal Comitato, in relazione alla raccolta dei dati relativi al fenomeno del mobbing ed alle iniziative da intraprendere, vengono presentate alla Direzione Generale che ne pone argomento in delegazione trattante. Le parti convengono di dare attuazione a quanto previsto dalla vigente disciplina collettiva nazionale relativamente alle molestie sessuali (Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro – articolo 43del CCNL Integrativo del 10.2.2004)

TITOLO IV - FONDI CONTRATTUALI

Articolo 19

Descrizione generale fondi contrattuali

ISTITUTO TUMORI "GIOVANNI PAOLO II"- IRCCS
Viale Orazio Flacco, 65 - 70122 BARI

1. Le parti si danno reciprocamente atto che il finanziamento degli istituti contrattuali aventi incidenza sul trattamento economico del personale dell'Area Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa, è assicurato dai fondi previsti dagli articoli 25, 26 e 27 del CCNL 06/05/2010 i quali hanno confermato ed integrato quelli disciplinati dai precedenti Contratti Nazionali.

I fondi in parola sono i seguenti :

- Fondo per indennità di specificità, retribuzione di posizione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa – Articolo 25 06/05/2010;;

- Fondo per trattamento accessorio legato a condizioni di lavoro – Articolo 26 CCNL 06/05/2010 (c.d. “fondo accessorie”);

- Fondo per retribuzione di risultato e qualità della prestazione individuale – Articolo 27 CCNL 06/05/2010 (c.d.“fondo di risultato”).

2. Le modalità di costituzione dei fondi sopra citati, attraverso i vari incrementi stabiliti dalla disciplina collettiva nazionale e al lordo degli incrementi stabiliti dal CCNL 1° biennio economico 2008-2009 stipulato in data 06/05/2010, sono riportati nella Deliberazione del Direttore Generale n.02 del 05.01.2011;

3. I fondi potranno essere soggetti a variazioni nella loro composizione, in conseguenza di specifiche disposizioni introdotte dalla contrattazione integrativa nazionale ovvero dalla legislazione statale e/o regionale in materia. In tale ipotesi l'Istituto provvederà ad informare le parti sindacali firmatarie del presente contratto.

Articolo 20

Utilizzo risorse regionali di cui all'articolo 57 per la Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa

Le parti recepiscono integralmente quanto riportato nelle Linee Guida Regione Puglia-Deliberazione di Giunta Regionale n.1100 del 23.06.2009, allegato B).

Articolo 21

Utilizzo quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica

(Linee guida Regione Puglia DGR n.1100/2009 – allegato B)

1. Per “riduzione stabile”, si intende la diminuzione dei dirigenti, derivante da modifiche stabili dell'assetto organizzativo che dovrà risultare dall'Atto di organizzazione di determinazione del fabbisogno del personale o dalla rideterminazione, a qualunque titolo, delle Dotazioni Organiche. La temporanea diminuzione del personale in servizio, conseguente a limitazioni transitorie delle assunzioni, non va intesa come “riduzione organica”.

2. La determinazione della riduzione stabile della dotazione organica costituisce oggetto di concertazione.

3. Per minori oneri si intendono quelli derivanti dall'assenza di spesa dello stipendio tabellare.

4. In presenza di una riduzione stabile, come sopra definita, la contrattazione decentrata quantifica una quota parte dei minori oneri da destinare all'incremento dei fondi.

Articolo 22

Modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa

(Linee guida Regione Puglia DGR n.1100/2009 – allegato B)

1. Fermo restando quanto previsto dal CCNL 3/11/2005, l'Istituto procede all'adeguato incremento dei Fondi ex art.53 CCNL 08.06.2000, CCNL 17/10/2008 artt 20,21,22,23, qualora aumentino stabilmente il numero dei dirigenti rispetto a quelli presi a base di calcolo per la formazione degli stessi.
 2. L'incremento dei Fondi dell'art. 25 (Retribuzione di Posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di Struttura Complessa) dovrà garantire l'intero trattamento minimo di posizione comprensivo sia dei valori minimi unificati contrattuali sia della quota di posizione variabile graduata aziendale.
 3. L'attivazione di nuove strutture complesse o semplici e l'attribuzione di posizioni di alta professionalità ad invarianza di dotazione organica, comporterà l'incremento dei fondi di cui all'art. 25 del valore pari alle somme occorrenti per assicurare il nuovo trattamento di posizione (comprensivo sia dei valori minimi unificati contrattuali sia della quota di posizione variabile graduata aziendale) dei dirigenti interessati.
 4. L'incremento del Fondo dell'art. 26 (Trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) si desume dal numero di turni di pronta disponibilità da istituire, tenendo presente il numero di ore lavorate in regime di PD cui deve fare fronte il Fondo Accessorio nonché dal numero medio delle ore di straordinario effettuate.
- In ogni caso, l'incremento dei Fondi aziendali potrà essere disposto secondo il disposto con l'art.53 CCNL 08/06/2000. Analogamente sarà incrementato il fondo per la retribuzione di risultato, ai sensi del sopra citato art.53.

TITOLO V - ORARIO DI LAVORO

Articolo 23

Orario di lavoro della dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa (Linee guida Regione Puglia DGR n.1100/2009 – allegato B)

1. Il Dirigente assicura la propria presenza in servizio e organizza il proprio tempo di lavoro nel rispetto del CCNL 06/05/2010 e della legislazione nazionale ed europea (Decreto legislativo n. 66/2003, direttive 93/104/CE e 200/34/CE)
L'utilizzo del dirigente deve avvenire nell'ambito delle seguenti tipologie:

- a) orario contrattuale istituzionalmente dovuto corrispondente alle 38 ore settimanali, così articolato:
 - 34 ore settimanali destinato a garantire la realizzazione degli obiettivi istituzionali negoziati in sede di budget .
 - 4 ore settimanali destinate all'aggiornamento professionale, all'ECM, alla ricerca finalizzata, alla didattica, etc, tra le quali non rientra, in ogni caso, per il ruolo sanitario, l'attività assistenziale.
 - Orario di cui all'art. 14, co. 5 del CCNL 3/11/2005, ossia 30 minuti decurtati dalle 4 ore di cui al punto precedente, destinato, ad eventuali richieste della Direzione aziendale, con le procedure di budget, all'abbattimento delle liste di attesa o al perseguimento di altri obiettivi assistenziali e di prevenzione; L'Istituto dispone, in sede di contrattazione del budget annuale, che i 30 minuti, per un totale di 26 ore annue, siano destinati a contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione. Analogamente si può procedere per i dirigenti degli altri ruoli per il perseguimento degli obiettivi di loro pertinenza.
- b) Lavoro straordinario : effettuabile esclusivamente per chiamate in Pronta disponibilità, guardia o per **eventi eccezionali nei quali si riconduce lo straordinario** (art. 28 del CCNL integrativo 10/02/2004 e art. 16 del CCNL 3/11/2005 – Guardie effettuate fuori dal normale orario di servizio-);
- c) Orario per attività aggiuntive. Le attività aggiuntive sono regolamentate dagli articoli: 55, comma 2 del CCNL 8/06/2000, art. 18 del CCNL 3/11/2005, art. 14, comma 6 del CCNL 3/11/2005.

Il monte ore annuale di cui alla lettera b), tenuto conto di tutte le tipologie di assenza è utilizzabile come unità di misura:

- per la programmazione delle attività istituzionali;
- per il conseguente calcolo della dotazione organica necessaria per la loro effettuazione;

ISTITUTO TUMORI "GIOVANNI PAOLO II" - IRCCS
Viale Orazio Flacco, 65 - 70122 BARI

Direzione - Uff. Relazioni Sindacali

Pagina 13 di 13

- per la definizione del piano di lavoro annuo della singola U.O. e si costituisce come parte integrante della metodologia per la definizione del budget per l'anno di riferimento.

Tale metodologia è fondata sull'integrazione dei seguenti elementi, ritenuti indispensabili per la corretta definizione dei volumi prestazionali:

1. L'organizzazione del lavoro stabilita all'interno dell'Istituto e/o dell'Area funzionale o dipartimento e le sue ricadute all'interno dell'U.O. ;
2. la domanda assistenziale e prestazionale prevista;
3. Gli obiettivi regionali e/o aziendali;
4. La tipologia delle prestazioni richiesta;
5. L'impegno professionale e tecnico necessario per ciascuna tipologia di prestazione;
6. Livello tecnologico;
7. Le linee guida esistenti in merito alla qualità delle prestazioni;
8. Il piano di lavoro attuato all'interno dell'U.O. preventivamente concordato con la Direzione Sanitaria;
9. I volumi prestazionali eseguiti l'anno precedente nell'orario di lavoro annuale disponibili per compiti di istituto dell'intera U.O., rapportati alle condizioni organizzative e alle tecnologie esistenti;
10. Le criticità emerse nell'anno precedente a consuntivo sui volumi prestazionali attesi;
11. Gli eventuali "temperi delle prestazioni" proposti dalle Società Scientifiche o conseguenti a analisi statistiche attendibili eseguite con il metodo del " benchmarking".

Per la PTA saranno utilizzate analoghe modalità nel definire gli elementi indispensabili per la determinazione dei budget.

All'inizio dell'anno solare i Direttori di UOC, in accordo con i Direttori di Dipartimento, definiranno il Piano di lavoro delle singole UU.OO. Spetterà alla Direzione Sanitaria Aziendale, di concerto con i Direttori di UU.OO. il monitoraggio e la certificazione dei volumi prestazionali assicurati con le modalità previste alle lettere a), b), c) del presente articolo.

2. L'Istituto costituisce un tavolo tecnico sindacale permanente per il monitoraggio della metodologia adottata e l'analisi dei volumi prestazionali delle varie UU.OO. sotto il profilo quantitativo, qualitativo e organizzativo.

Per l'attuazione del presente articolo si fa espresso rinvio al separato Regolamento Aziendale.

Articolo 24

Servizio di pronta disponibilità ordinaria

1. Il servizio di p.d. è caratterizzato dall'immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la sede di lavoro nel tempo stabilito, che le parti convengono di definire in 30 minuti.
2. Sono tenuti alla p.d. i dirigenti – a prescindere dall'esclusività del rapporto di lavoro – in servizio presso strutture con attività continua, nel numero strettamente necessario ad assicurare le esigenze di funzionamento. Tale istituto è attivabile anche presso strutture centralizzate al servizio di strutture con attività continue.
3. Il servizio di p.d. è limitato ai soli periodi festivi e notturni ed è organizzato utilizzando dirigenti appartenenti alla medesima disciplina.
4. Il servizio di p.d. può essere sostitutivo ed integrativo dei servizi di guardia.
5. Il servizio di p.d. integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti, compresi quelli di Struttura Complessa.
6. Il servizio sostitutivo coinvolge a turno individuale tutti i dirigenti esclusi quelli di Struttura Complessa.
7. Il servizio di p.d. ha durata, di norma, di 12 ore: due turni di p.d. sono prevedibili solo nei giorni festivi.
8. Di regola, possono essere previste per singolo dirigente non più di 10 turni di p.d. al mese.
9. La p.d. dà diritto a percepire un'indennità – nella misura prevista dal CCNL vigente nel tempo. Se il turno è articolato su durata minore (comunque non meno di 4 ore), l'indennità è proporzionata alla durata del turno e maggiorata del 10 %.

ISTITUTO TUMORI "GIOVANNI PAOLO II"- IRCCS
Viale Orazio Flacco, 65 - 70122 BARI

Direzione - Uff. Relazioni Sindacali

Pagina 14 di 14

10. L'attività svolta su chiamata dà diritto al prescritto compenso per straordinario o è compensata, su richiesta del dirigente, come recupero orario con corrispondente riduzione del debito orario

11. L'Istituto della pronta disponibilità viene previsto in modo espresso per la Direzione dell'Area Gestione tecnica quale responsabile tecnico di ogni attività lavorativa anche in situazioni di emergenza.

12. Se la p.d. cade in giorno festivo, spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

L'Istituto annualmente predispose il Piano per affrontare le situazioni di emergenza, in relazione alla consistenza organica e agli aspetti organizzativi della struttura. In proposito, le parti concordano che nel caso di "reperibilità passiva", ossia nel caso in cui durante il turno di reperibilità non vi sia stata chiamata in servizio, non spetta il riposo compensativo in quanto il pagamento dell'indennità retribuisce il disagio "subito" dal lavoratore.

Le parti concordano di individuare le modalità per il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva, allo scopo di garantire mediante turni di guardia una più ampia tutela assistenziale nelle aree di competenza.

Articolo 25

Pronta disponibilità aggiuntiva

1. Le parti rinviando la determinazione del trattamento economico aggiuntivo spettante in caso di effettuazione di prestazioni mensili al CCNL.

2. Convengono quindi che:

a) Le p.d. oltre la 10^a mensile sono calcolate sull'intero personale dirigente in servizio preso le UU.OO. interessate, nonché su base annua – come media - comprendendo altresì la p.d. integrativa effettuata dal direttore di struttura complessa.

b) la determinazione del compenso è rinviata a quanto previsto dal CCNL. Tale compenso si intende finanziato a carico del fondo contrattuale per le indennità accessorie.

c) Il presente articolo ha decorrenza, a tutti gli effetti, dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

Articolo 26

Servizio di guardia

(Linee guida Regione Puglia DGR n.1100/2009 – allegato B)

1. Le parti riconoscono la continuità assistenziale come valore e modello organizzativo per la garanzia della salute del cittadino e per l'accreditamento delle strutture sanitarie.

2. Per continuità assistenziale si intende la capacità di assicurare cure primarie tempestive e di qualità per la durata dell'intero arco giornaliero.

3. In fascia oraria notturna e nei festivi, la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi sono assicurate mediante la guardia medica di unità operativa o tra unità operative di aree funzionali omogenee.

4. Il servizio di guardia per aree funzionali in ogni caso deve garantire la sicurezza e quindi la competenza del dirigente sanitario a risolvere le emergenze\urgenze più frequenti. Detto servizio è di norma effettuato nella normale articolazione dell'orario di servizio e, per eventuali parti eccedenti, attraverso l'utilizzo di prestazioni straordinarie.

5. Per aree funzionali omogenee si intendono quelle:

ISTITUTO TUMORI "GIOVANNI PAOLO II"- IRCCS
Viale Orazio Flacco, 65 - 70122 BARI

Direzione - Uff. Relazioni Sindacali

Pagina 15 di 15

- Insistenti nella stessa sede lavorativa;
- Raggruppabili per tipologia: in tali aree funzionali omogenee è indicata l'istituzione della continuità assistenziale mediante la c.d. "guardia interdivisionale" o di dipartimento, alla cui copertura partecipano tutti i componenti delle équipes interessate, in turni distribuiti in modo uniforme. I Direttori di struttura complessa possono partecipare alla predetta turnazione in via eccezionale, in riferimento alla dotazione organica.

6. Le parti concordano che la continuità assistenziale vada garantita nell'arco delle 24 ore nelle Unità Operative e nei Servizi. Il numero delle guardie notturne su base mensile non deve superare il 30% dell'orario contrattuale; il ricorso a detto istituto è mantenuto all'interno del monte di ore individuato a livello aziendale. L'orario straordinario può essere utilizzato per remunerare il servizio svolto per i turni di guardia, notturni e festivi, effettuati in caso di riduzione transitoria della dotazione organica per assenze del personale (maternità, aspettativa, malattia, congedi parentali, ferie, etc..). Dette ore straordinarie sono segnalate e contabilizzate nel turno di servizio.

7. Qualora tra i servizi dell'attività istituzionale, in eccedenza rispetto agli obiettivi concordati in sede di budget, vi siano i servizi di guardia notturna, le parti concordano i seguenti criteri :

- L'Istituto dovrà razionalizzare la rete dei servizi per ottimizzare le attività assistenziali e solo dopo aver attuato tale processo sarà possibile richiedere al personale dirigente le prestazioni ulteriori necessarie;
- La richiesta deve partire dalla Direzione Generale ed è attivabile solo dopo aver utilizzato tutti gli altri strumenti retributivi contrattuali (lavoro straordinario, recupero compensativo, retribuzione di risultato) per un tetto massimo non superiore al 12 % delle guardie notturne complessivamente svolte nell'Istituto e con la tariffa di € 480,00 lordi per ogni turno di guardia di 12 ore. Eventuali impegni orari inferiori alle 12 ore, previa autorizzazione della Direzione Medica di Presidio, saranno liquidate in ragione proporzionale. Si precisa che la tariffa è comprensiva degli oneri riflessi ed irap a carico dell'Istituto e di tanto si terrà conto in sede di liquidazione dell'indennità;
- Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti, indipendentemente dall'esclusività del rapporto di lavoro;
- Fatte salve le guardie rientranti nel tetto del 12%, per ogni restante turno di guardia – sia in orario che fuori orario – è stabilito un valore di € 50,00 lordi, da liquidare compatibilmente con le disponibilità del fondo. Tale compenso si cumula con l'indennità notturna contrattualmente prevista e non viene corrisposto qualora vengano pagate le ore di straordinario per l'intero turno di guardia notturna prestato fuori orario di lavoro. Il compenso di € 50,00 spetta invece per le guardie fuori orario di lavoro che diano luogo a recupero delle ore eccedenti.

Articolo 27

Prestazioni aggiuntive

1. Qualora, per il raggiungimento di obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati in sede di budget, sia necessario un impegno aggiuntivo, la Direzione Aziendale, ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con le équipes interessate l'acquisto di prestazioni aggiuntive da rendersi al di fuori dell'orario di servizio istituzionale considerabili come attività libero-professionale intramuraria.

2. La tariffa oraria da erogare per tali prestazioni è stabilita dalla vigente disciplina collettiva nazionale in € 60,00 lordi. Tale valore è rivalutato nella misura del 30%, in considerazione anche di un possibile ulteriore abbattimento delle liste di attesa e comunque nel rispetto della quota del fondo sanitario regionale assegnata a ciascuna azienda con il documento d'indirizzo economico funzionale.

3. Il ricorso a tale istituto non è automatico ed è richiesta la sussistenza, documentata e motivata di determinate condizioni, quali :

a. L'eccezionalità e temporaneità della situazione

b. L'integrazione delle attività istituzionali, ai fini del contenimento e/o abbattimento delle liste d'attesa

c. La carenza d'organico e l'impossibilità momentanea di coprire relativi posti

d. Il rispetto dell'obbligo di effettuazione delle prestazioni negoziate con le procedure di budget

e. Il rispetto dei tetti di spesa indicati annualmente con il DIEF.

ISTITUTO TUMORI "GIOVANNI PAOLO II"- IRCCS
Viale Orazio Flacco, 65 - 70122 BARI

Direzione - Uff. Relazioni Sindacali

Pagina 16 di 16

4. La richiesta di prestazioni aggiuntive è rivolta solo ai dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e a tempo pieno. I compensi per prestazioni aggiuntive non possono essere erogati ai dirigenti che si trovino in situazione di carenza di orario istituzionale, da valutarsi nel complesso dell'intero periodo di riferimento (anno solare) e non sulla base di risultanze contingenti riferite a periodi di tempo limitati.

5. La richiesta di prestazioni aggiuntive viene formulata dalla Direzione Generale all'interessato o all'équipe interessata, dopo aver valutato ed adottato tutte le possibili misure organizzative, tenuto conto della disponibilità del personale e previa verifica del raggiungimento degli obiettivi prestazionali negoziati in sede di budget.

TITOLO VI - ISTITUTI ECONOMICI E NORMATIVI DI PECULIARE INTERESSE

Articolo 28

Criteria generali disciplina fondo di perequazione (5%) sulla L.P.I.

Le parti, danno atto che con Deliberazione del Direttore Generale n.100 del 29.02.2009 è stato formalizzato in atti il Regolamento Aziendale che disciplina i criteri generali per l'Attività Libero Professionale Intramoenia, tra cui quelli riguardanti l'individuazione dei destinatari del fondo di perequazione sulla L.P.I.

Articolo 29

Realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente (Linee guida Regione Puglia DGR n.1100/2009 – allegato B)

1. L'Istituto, dando atto che la formazione non rappresenta solo un costo ma un investimento importante sul proprio capitale umano, destina all'attività formativa una quota minima pari all'1% del monte salari 2001, come previsto nella Circolare del Ministero della Funzione Pubblica numero 14 del 24.4.1995.

2. L'Istituto stabilisce che tali risorse potranno essere integrate con altri fondi, qualora insufficienti a garantire l'acquisizione del numero di crediti previsto dalla legge e un adeguato aggiornamento professionale dei dirigenti SPTA.

3. La quota a disposizione sarà comprensiva dei costi diretti di organizzazione e funzionamento sostenuti, con esclusione del costo orario di chi sta frequentando l'iniziativa formativa.

4. La gestione contabile del fondo di cui al presente articolo è affidata all'ufficio formazione aziendale che, a fine anno, provvederà a redigere un consuntivo delle iniziative svolte e dei crediti acquisiti dai dirigenti, utile al dovere di informativa in sede sindacale.

5. Le parti danno atto che la disciplina dell'istituto contrattuale è regolata in sede aziendale con apposito Atto di indirizzo (Regolamento), cui fanno specifico riferimento per quanto non previsto nel presente articolo.

Articolo 30

Principi generali in tema di mobilità per eccedenza di dirigenti nei processi ristrutturazione aziendale (Linee guida Regione Puglia DGR n.1100/2009 – allegato B)

1. Per la mobilità dei dirigenti dichiarati in esubero o in eccedenza a seguito di processi di ristrutturazione aziendale si deve fare riferimento al Regolamento Regionale 8 settembre 2003, n. 9.

2. Occorre precisare, in riferimento all'art. 3, comma 1 di detto Regolamento, che le procedure per la ricollocazione del personale ivi previste, sono applicabili anche in assenza del provvedimento regionale relativo ai criteri per la definizione delle dotazioni organiche, prendendo quindi a base le dotazioni organiche vigenti.

ISTITUTO TUMORI "GIOVANNI PAOLO II"- IRCCS
Viale Orazio Flacco, 65 - 70122 BARI

Direzione - Uff. Relazioni Sindacali

Pagina 17 di 17

Articolo 31

Regolamento aziendale in materia di mobilità interna del personale dirigente

1. Per “mobilità interna all’Istituto” si intende l’utilizzazione, sia temporanea che definitiva, di personale in Struttura Complessa e/ o Servizio diverso da quella di assegnazione, avuto riguardo dei requisiti di accesso al profilo, per il ruolo sanitario.
2. La mobilità interna aziendale può conseguire in prima istanza dal conferimento di uno degli incarichi di responsabilità dirigenziale previsti dalla vigente disciplina collettiva nazionale ed integrativa, comportando, dunque, l’accettazione dell’incarico il necessario spostamento presso altra struttura;
3. Il presente articolo individua i seguenti criteri generali, in materia di mobilità interna a domanda, ad integrazione e nell’ambito della disciplina contenuta nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti nel tempo.
4. Nel caso in cui la Direzione Generale ritenga di sopperire a carenze organiche mediante ricollocazione di personale dirigente Sanitario e/o Tecnico, Professionale e Amministrativo emette un avviso per la presentazione di domanda di mobilità interna, in relazione alle specifiche necessità funzionali riferite alla disciplina e alla struttura interessate, da indicarsi nell’avviso medesimo, unitamente ai requisiti essenziali per la partecipazione.
5. Le parti danno atto che con separato Regolamento si provvederà a disciplinare il presente Istituto previa concertazione con le OO.SS. di Area Contrattuale.
6. Le parti convengono, altresì che la mobilità interna dei dirigenti, fermo restando il possesso degli specifici requisiti culturali e professionali prescritti dalle norme, è prioritaria rispetto alla mobilità esterna (richiesta a domanda ovvero a mezzo Avviso Pubblico).

Articolo 32

Linee generali in materia di igiene e sicurezza sul lavoro

1. La sicurezza e l’igiene del lavoro costituiscono una priorità strategica all’interno delle strutture sanitarie anche perché la diversità e la molteplicità dei fattori di rischio presenti possono riguardare tanto i lavoratori che gli utenti dei servizi.
2. L’Istituto, confermando l’attuale politica aziendale, assicura gli adempimenti previsti dalla vigente normativa secondo le priorità predefinite.
3. L’Istituto assicura l’applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza del lavoro al fine di sviluppare, in istituto, la cultura della prevenzione.
In particolare :
 - a) assicura l’esecuzione delle visite periodiche allo scopo di verificare lo stato di salute degli operatori per la prevenzione secondaria di possibili patologie associate al lavoro;
 - b) assicura la compiuta applicazione del Testo Unico ex D.Lgs. n.81/2009 avendo riguardo anche alla informazione e formazione dei dirigenti medici/veterinari in materia di rischi connessi alla propria attività lavorativa;
 - c) assicura che le variazioni delle attività lavorative non compromettano la sicurezza sul lavoro;
 - d) si impegna a definire procedure che consentano il collegamento tra i dirigenti SPTA ed i preposti alla sicurezza, al fine di rendere rapido e documentato il percorso della informazione.
L’efficacia delle sopraindicate attività sarà garantita anche attraverso un costante coordinamento dei servizi che si occupano, in Istituto, della formazione dei lavoratori.

Articolo 33

Estensione copertura assicurativa

1. L' Istituto garantisce una adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile di tutti i Dirigenti, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art.21 CCNL 03/11/2005 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.

2. Le parti confermano in € 26,00 lordi la trattenuta che l'Istituto deve operare mensilmente sugli emolumenti retributivi dei Dirigenti per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale, fatte salve in ogni caso eventuali rideterminazioni della polizza vigente sulla base di disposizioni di legge a carattere imperativo.

Articolo 34

Retribuzione di Risultato-Criteri generali

Le parti danno atto che con separato Regolamento si provvederà a disciplinare il presente Istituto previa concertazione con le OO.SS. di Area Contrattuale.

Articolo 35

Articolazione delle Posizioni e delle Funzioni – Graduazione- Retribuzione di Posizione-Criteri generali

Le parti danno atto che con separato Regolamento si provvederà a disciplinare il presente Istituto previa concertazione con le OO.SS. di Area Contrattuale.

Art.36

Criteri per la definizione delle modalità di riposo nelle 24 ore

(art. 7 del CCNL 17/10/2008)

(Linee guida Regione Puglia DGR n.1100/2009 – allegato B)

Le parti danno atto che con separato Regolamento si provvederà a disciplinare il presente Istituto previa concertazione con le OO.SS. di Area Contrattuale.

TITOLO VII - VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Articolo 37

Criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti

(Linee guida Regione Puglia DGR n.1100/2009 – allegato B)

Le parti danno atto che con separato Regolamento si provvederà a disciplinare il presente Istituto previa concertazione con le OO.SS. di Area Contrattuale.

TITOLO VIII - NORME FINALI

Articolo 38

Norma finale e di rinvio

1. Il presente contratto decentrato integrativo entra in vigore dal giorno successivo alla data di stipula definitiva.
2. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, le parti convengono di rinviare integralmente alle disposizioni vigenti contenute nei contratti Collettivi nazionali di Lavoro di categoria, alle norme non espressamente disapplicate dei Contratti Integrativi Aziendali nonché alle disposizioni legislative, nazionale e regionali, in materia.

ISTITUTO TUMORI "GIOVANNI PAOLO II"- IRCCS
Viale Orazio Flacco, 65 - 70122 BARI