

SCHEDA "C" Permessi previsti da particolari norme di legge

Ord.	ASSENZA DOVUTA A PERMESSI	Articolo e comma	Posiz. Giuridica	Tempo in	Durata massima	13° mens.	Diritto alle ferie	Maturaz. Anzianità	Note
1	150 ore per studio		Tempo indetermin.		150 ore per anno scolastico	SI	SI	SI	Art. 20 D.P.R. 384 del 1990 Art. 3 D.P.R. 395 del 1988. Concessione obbligatoria. Art. 22 CCNL 2001
2	Commissioni concorsuali (componente)		Tempo indetermin. e determ.		periodo necessario per l'espl. concorsivo	SI	SI	SI	Concessione obbligatoria.
3	Cure per invalidi		Tempo indetermin. e determ.			SI	SI	SI	Art. 131 L. 638 del 1983 118 del 1971 Art. 25 L. 10 D. Lgs. 509 del 1988 Qualore trattasi di mutilato, Solo per cure inerenti allo stato di invalidità.
4	Donazione sangue		Tempo indetermin. e determ.		1 giornata per donazione	SI	SI	SI	Legge 584/87 legge 107/90. della giornata di riposo obbligatoria. Concessione
	Donazione midollo osseo		Tempo indetermin. e determ.		tempo necessario per prelievi e accertamento	SI	SI	SI	Art. 5 L. 52/2001 Permessi retribuiti per il tempo occorrente all'esplicamento dei seguenti atti: a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici; b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto; c) accertamento dell'idoneità alla donazione, ai sensi dell'art. 3 della L. 4 maggio 1990 n. 107.
5	Incarichi elettorali		Tempo indetermin. e determ.		Limitato al periodo di incarico	NO	NO	NO	La concessione dell'aspettativa è obbligatoria. Legge 53/90.

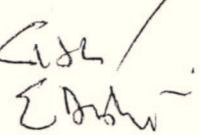
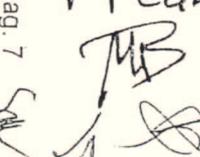
[Handwritten signatures and initials]

Case
am
FPCGIL
ST
W

Ord.	ASSENZA DOVUTA A PERMESSI	Articolo e comma	Posiz. Giuridica	Tempo di	Durata massima	13° mens.	Diritto alle ferie	Maturaz. Anzianità	Note
6	Permessi amministratori locali		Tempo indeterminato e determinato.		tempo necessario all'adempimento funzioni pubbliche e elettive	SI	SI	SI	La concessione è obbligatoria. Legge 816/85
7	Permessi sindacali esterni		Tempo indeterminato e determinato.		Nel limite del monte ore spettante e Max 4 gg. o 24 ore lavorative/mese Vedi CCIA	SI	SI	SI	La concessione è obbligatoria per coloro che ricoprono cariche sindacali in seno agli organismi direttivi delle OO.SS. o della RSU CCIA CCNQ 07/08/98 e s.m.i
8	Rappresentante per la sicurezza		Tempo indeterminato e determinato.		Tempo necessario adempimento funzioni	SI	SI	SI	D. Lgs. 626/94
9	Testimone per cause Aziendali		Tempo indeterminato e determinato.		Limitato alla durata udienza	SI	SI	SI	La concessione è obbligatoria







APCALL


10	Legge 104/92 e s.m.i.									Legge 104/92 53/2000 obbligatoria con certificazione di gravità e autocertificazione che il richiedente è l'unico componente della famiglia che assiste con continuità ed esclusività la persona portatrice di handicap non ricoverata a tempo pieno	Legge Concessione
		Tempo indeterminato e determinato.	ore e giorni	2 ore al giorno fino a tre anni del bambino	SI	SI	SI			Vedasi scheda "E"	
				3 giorni oppure 6 mezza giornate o in alternati va 18 ore							

Cap. Full P. 1

[Handwritten mark]

MSC

FSI

FSL
Et. D. B.

FP call TB

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

ASSENZE PER FERIE

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, sono fruite nel corso dell'anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto della richiesta del dipendente.
2. Il dipendente può frazionare le ferie in più periodi, compatibilmente con le esigenze di servizio, dovrà essere comunque assicurata al dipendente la fruizione almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo estivo 1 giugno - 30 settembre;
3. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente documentate che siano protratte per più di 3 giorni o in caso di ricovero. L'Azienda deve poter accettare la malattia.
4. Annualmente deve essere fatta la programmazione da parte del Responsabile di Servizio/U.O.dell' ferie, in modo da consentire la fruizione nei tempi previsti, a partire dalle ferie pregresse e non godute.
La fruizione delle ferie riveste carattere di priorità rispetto ai recuperi compensativi.

Assenze	Personale	Tempo in giorni	Durata massima	Retr.	Anzianità	13*Mens.	Note
Ferie	Ruolo	giorni	28*	SI	SI	SI	Orario su 5 giorni lavorativi. Eccezione: per motivi personali entro il 30/4 anno successivo, per motivi di servizio entro il 30/6 anno successivo.
			da fruire nel corso dell'anno solare	SI	SI	SI	Orario su 6 giorni lavorativi. Eccezione: per motivi personali entro il 30/4 anno successivo, per motivi di servizio entro il 30/6 anno successivo.
			32*	SI	SI	SI	Orario su 5 giorni lavorativi. Eccezione: per motivi personali entro il 30/4 anno successivo, per motivi di servizio entro il 30/6 anno successivo.
	Nuovo assunto di ruolo e non di ruolo	giorni	26*	SI	SI	SI	Orario su 6 giorni lavorativi. Eccezione: per motivi personali entro il 30/4 anno successivo, per motivi di servizio entro il 30/6 anno successivo.
			per il triennio da fruire nel corso dell'anno solare	SI	SI	SI	Eccezione: per motivi personali entro il 30/4 anno successivo, per motivi di servizio entro il 30/6 anno successivo.
			28*	SI	SI	SI	Orario su 6 giorni lavorativi. Eccezione: per motivi personali entro il 30/4 anno successivo, per motivi di servizio entro il 30/6 anno successivo.

* Le giornate di ferie indicate sono comprensive delle 2 giornate previste dall'art. 1 Legge 937/77.

A tutti i dipendenti di ruolo e non di ruolo sono altresì attribuite n. 4 giornate di riposo per festività soppresse da fruire nell'anno solare (Legge 937/77);

PERIODO DI PROVA

Periodo	Personale	Tempo in mesi	Durata massima	Retr.	Anz.	13° Mens.	Note
Prova			2 per le posizioni funzionali A-B (non prevista la proroga o il rinnovo)	SI	SI dal giorno dell'assunzione decorso il periodo di prova	SI	E' considerato solo il servizio effettivamente prestato (esclusione di qualunque assenza a qualunque titolo. E' sospeso in caso di assenza per malattia, con diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. E' sospeso negli altri casi previsti dall'art. 72 del d.lgs. N. 29/93. In caso di infortunio o malattia per causa di servizio il posto viene conservato per 36 mesi (18+18 mesi). Il Responsabile dell'U.O. rilascia il parere tecnico sul periodo di prova entro la scadenza. L'eventuale recesso deve essere motivato. Nessun obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva al recedere delle parti, decorsa la metà del periodo di prova. Ai sensi dell'art. 27 al dipendente di ruolo, vincitore di un concorso presso altra azienda, è concesso un periodo di aspettativa, senza retribuzione e anzianità, per la durata del periodo di prova. L'Azienda può adottare iniziative discrezionali per la formazione del personale neo assunto. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti delle Aziende del comparto che lo abbiano già superato nella medesima posizione funzionale, profilo e disciplina.
			6 per le restanti posizioni funzionali BS - DS (non prevista la proroga o il rinnovo)	SI	SI dal giorno dell'assunzione decorso il periodo di prova	SI	

Col. Fin. Sp. I.

FP Cail MB

disc. Josen

ES1

ES2

ES3

MW

SCHEDA "D" ADOZIONI NAZIONALI ED INTERNAZIONALI TESTO UNICO D.L. N. 151 DEL 26/03/2001

	Nazionali	Internazionali
Prima dell'adozione		Congedo non retribuito per la durata della permanenza nello Stato straniero (art. 27 comma 2). La durata di detto congedo deve essere certificata dall'Ente che ha curato la procedura di adozione (art. 27 comma 3).
Al momento dell'entrata in famiglia	Fino a sei anni di età: congedo per maternità 3 mesi retribuiti al 100% (art. 26)	Fino alla maggiore età: congedo per maternità 3 mesi retribuiti al 100% (art. 27 comma 1)
Allattamento	Entro e non oltre il primo anno dall'entrata del bambino in famiglia.	
Congedo parentale (1 mese al 100% + 5 mesi al 30%)	Fino ai dodici anni: nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia (art. 36 e 37)	
Congedo per malattia figlio	Fino a sei anni: (art. 47 comma 1). Dai sei agli otto anni: 5 gg. all'anno per genitore (art. 50 comma 2). Se all'atto dell'adozione il minore ha dai sei ai dodici anni nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia: 5 gg. all'anno per genitore (art. 50 comma 3).	

CSC
ESM
Dorice

FSI
SPC
SPC
SPC

Col
VIL
FP1

[Handwritten signature]

AZIENDA OSPEDALIERA
OSPEDALE DI CIRCOLO DI MELEGNANO

REGOLAMENTO AZIENDALE RELATIVO ALLE PRESTAZIONI
ORARIE AGGIUNTIVE RESE DAL PERSONALE
INFERMIERISTICO E TECNICO DI RADIOLOGIA



Allegato al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.) – All. I

S.M. A
S.B.L.
E. DUBOIS

V. Min
J. A.

R.F.
[Handwritten signature]

TP call
M.B.

[Handwritten signature]
VIL FPI

PRESTAZIONI ORARIE AGGIUNTIVE RESE DA PERSONALE INFERMIERISTICO E TECNICO DI RADIOLOGIA DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI MELEGNANO AI SENSI DELLA Legge 08.01.2002 n. 1 e s.m.i.

Art. 1. DEFINIZIONE

Il ricorso alle prestazioni orarie aggiuntive, ai sensi dell'art 1 della L n °1 dell'08.01.2002 e successive modificazioni, può essere richiesto al personale dipendente "in caso di accertata impossibilità a coprire posti di infermiere e tecnico sanitario di radiologia medica mediante procedure concorsuali", esperite tutte le possibilità contrattuali previste e nei limiti delle risorse finanziarie preventivamente destinate in bilancio, al fine di "garantire gli standard assistenziali nei reparti di degenza e l'attività delle sale operatorie".

L'Azienda si impegna per tanto ad esperire tutte le possibilità contrattuali a sua disposizione al fine di reperire il personale necessario al buon funzionamento aziendale.

Art. 2. CRITERI

FIGURE PROFESSIONALI COINVOLTE:

tecnici sanitari di radiologia medica

infermieri (inclusi infermieri psichiatrici, infermieri generici, puericultrici, ostetriche)

è fatto esplicito divieto di adesione al progetto alle figure professionali abitualmente dedicate al coordinamento.

PREREQUISITO:

- adesione volontaria
- essere in servizio con rapporto a tempo pieno da almeno sei mesi (indifferentemente a tempo determinato o indeterminato)
- essere in possesso dell'idoneità specifica alla mansione, senza limitazioni, accertata dal Servizio del medico competente in relazione ai servizi presso i quali devono essere rese le prestazioni aggiuntive al fine di mantenere la tutela della salute dei lavoratori;
- aver assolto al debito orario programmato e dovuto mensile.

CRITERI DI ESCLUSIONE CON CARATTERE DI PRIORITA'

usufruire, nei 30 giorni precedenti la prestazione aggiuntiva, di istituti determinanti la riduzione dell'orario di servizio, ivi comprese le assenze per malattia; non producono effetti sulle prestazioni orarie aggiuntive i permessi per donazione sangue e le assenze per infortuni sul lavoro, le assenze regolamentate della L. 104, i permessi previsti dall'art. 21 del CCNL del 26 luglio 1995

Esperate tutte le possibilità alternative, può svolgere prestazioni orarie aggiuntive il personale con rapporto di lavoro a part time, con prestazione lavorativa pari o superiore al 50% , e comunque nel limite massimo di 30 ore annue.

N° ACCESSI MENSILI pro capite: max 3 . Il servizio 118 non entra nel computo degli accessi mensili, in attesa di discussione del progetto di allargamento della partecipazione al servizio.

Art. 3. PROCEDURA

- L'azienda emette all'inizio dell'anno un bando di adesione
 - Gli interessati redigono l'apposita richiesta e la consegnano al Dirigente Infermieristico di Presidio o al Responsabile aziendale delle Professioni tecnico-sanitarie.
 - La responsabilità della corretta gestione del presente sistema afferisce al Dirigente Infermieristico di Presidio o al Responsabile aziendale delle Professioni tecnico-sanitarie che può delegarne la gestione ordinaria rendendosi garante della correttezza del sistema.
 - Mensilmente il dipendente comunica i giorni in cui offre la disponibilità all'effettuazione della prestazione oraria aggiuntiva al fine di consentire un'effettiva rotazione ed equità di adesione al progetto.
 - La prestazione potrà essere effettuata in strutture operative diverse da quelle di appartenenza, ma comunque dello stesso Presidio e strutture ospedaliere e poliambulatoriali afferenti al P.O., fatte salve le necessarie competenze professionali.
- Esperate tutte le disponibilità comunicate si procederà a contattare anche gli altri dipendenti aderenti al progetto.

SM
L
FCI
MC
Jovan

Gi
E
PCCGIL
TB

F
Lofinfi
48

- Il compenso orario è pari a 32 euro l'ora comprensivi degli oneri aziendali (non competono ulteriori indennità notturne, festive, di reparto e di turno).
- Il compenso sopra descritto, esperiti tutti gli altri meccanismi alternativi di copertura turno, è corrisposto, per garantire le presenze minime in turno, a fronte della sospensione di riposi, recuperi ore e/o giorni di ferie.
- Il compenso, di norma, non può protrarsi oltre la settimana sulla medesima causale di assenza.
- Il predetto istituto non può essere utilizzato quale strumento per la normale programmazione della turnistica.

Su
di
CSC
EDAW
per
Dario
FPCAL
MB

F
Leporelli

88

AZIENDA OSPEDALIERA
OSPEDALE DI CIRCOLO DI MELEGNANO

REGOLAMENTO AZIENDALE PER IL CONFERIMENTO
DELLE FUNZIONI DI COORDINAMENTO

Allegato al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.) – All. L

SM
di
Don
ESL
ESL
PR
FSI
MP
APCAL
MP
F
Vol
vil
FSI

REGOLAMENTO AZIENDALE PER IL CONFERIMENTO DELLE NUOVE FUNZIONI DI COORDINAMENTO

Art. 1. DEFINIZIONE

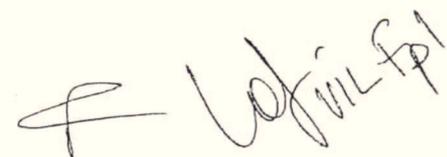
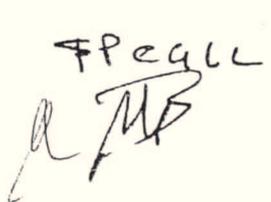
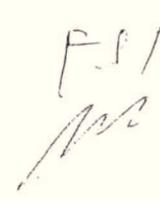
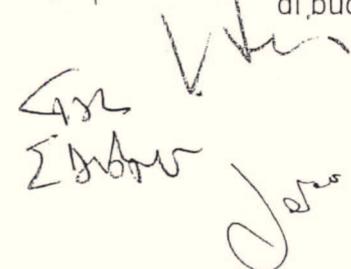
Il presente regolamento è volto a determinare i criteri e le modalità con cui conferire le funzioni di coordinamento ai sensi dell'art 10 del CCNL – biennio economico 2000/2001, che individua la funzione di coordinamento rivolta "alle attività dei servizi di assegnazione nonché del personale appartenente allo stesso o ad altro profilo anche di pari categoria con assunzione di responsabilità del proprio operato"

Art. 2. CRITERI

Le funzioni di coordinamento saranno attribuite nell'ambito di una proposta complessiva formulata dall'A.O. e concordata con le Rsu nelle situazioni in cui si riscontra l'opportunità dell'organizzazione, la gestione e la verifica dell'attività di un gruppo.

Pertanto le predette funzioni possono essere assegnate al personale che nell'ambito delle sue competenze provvede all'organizzazione, alla gestione e verifica dell'attività di un gruppo, in particolare:

- organizza e gestisce le risorse umane e/o materiali, con specifico riferimento a tutte quelle attività tipicamente legate alla gestione risorse (ad es. approvvigionamento dei materiali, gestione turni, sostituzioni, gestione del lavoro, ferie e permessi ecc.)
- orienta i comportamenti di un gruppo al conseguimento di un obiettivo unitario coerentemente agli indirizzi aziendali, anche in ordine alla qualità delle prestazioni erogate
- collabora direttamente con il proprio Responsabile, nell'ambito delle proprie funzioni, anche attraverso lo svolgimento di attività da lui delegategli
- organizza e gestisce l'aspetto amministrativo delle attività del gruppo
- svolge attività di informazione, formazione nell'ambito dell'attività svolta dal gruppo
- partecipa, nell'ambito delle proprie funzioni, al raggiungimento degli obiettivi di budget e di risultato della struttura di appartenenza



Art. 3. PROCEDURA

La procedura di selezione per il conferimento delle funzioni di coordinamento è così definita:

- pubblicazione, per un periodo non inferiore a 15 giorni lavorativi, di un avviso interno riportante i requisiti di accesso, il profilo professionale, articolazione organizzativa, eventuale Presidio Ospedaliero di assegnazione;
- presentazione da parte dei candidati, nei tempi e modi previsti dall'avviso, di formale richiesta corredata da curriculum formativo-professionale ;

Le domande pervenute sono valutate da un'apposita Commissione composta da:

Dirigente del SITRA, un Dirigente Infermieristico di Presidio, un Responsabile aziendale delle Professioni sanitarie riabilitative o delle Professioni tecnico-sanitarie, un rappresentante della Direzione risorse umane;

La Commissione, valutate le domande e i relativi curriculum formativo professionali, redige un verbale della seduta ove siano espressamente indicati le motivazioni a sostegno della scelta effettuata.

La Commissione, ove ne ravvisi la necessità ai fini di un'adeguata e approfondita valutazione, può disporre un colloquio con tutti i candidati.

L'assegnazione formale delle funzioni di coordinamento è disposta con provvedimento del Direttore Generale e notificata al dipendente.

La funzione è affidata con cadenza annuale ed è tacitamente rinnovabile da parte del Dirigente del Sitra acquisito parere del Dirigente Infermieristico di Presidio o del Responsabile aziendale delle Professioni sanitarie riabilitative o delle Professioni tecnico-sanitarie, previa valutazione positiva del raggiungimento degli specifici obiettivi gestionali assegnati.

All'atto della prima attribuzione delle funzioni la valutazione è fissata al 31 dicembre dell'anno successivo.

[Handwritten signatures and initials]
GDL
E. D. ...
J...
F...
R...
F...
L...
52
R...

ACCORDO SINDACALE INTERVENUTO
IL 11 MAGGIO 2006
FRA L'AZIENDA OSPEDALIERA DI MELEGNANO E LE OO.SS./RSU
PERSONALE DEL COMPARTO

ODG: CCIA

Vengono esaminati i punti di cui alla nota datata 20/04/2006 trasmessa dal Coordinatore della RSU (allegato A).

Vengono apportate al testo le modifiche concordate come da allegato B.

Ulteriore richiesta sindacale:

- una fascia, con decorrenza 01/01/2005, per il personale che ha effettuato nell'anno 2005 una progressione verticale ed è in possesso di assegno ad personam di valore superiore al 50% della fascia successiva.

La delegazione trattante si riserva di sentire la Direzione Generale e di riferire il 12/05/2006.

La CISL consegna la dichiarazione a verbale (allegato C).

CISL - UIL - FSI - NURSIND consegnano le dichiarazioni a verbale (allegato D).

Delegazione di parte pubblica

Delegazione di parte sindacale

x La RSU
FPCAL
F. C. C. C.

Edisi

FSI

FPCAL

UIL FPI

R.S.U.



Azienda Ospedaliera
di MELEGNANO

Vizzolo Predabissi, 20 aprile 2006

Alla Direzione Generale dell'A.O. di Melegnano

Dottor Alberto Scanni

Dottorssa Patricia Crollari
Dottor Bruno Calvetta

Al Responsabile dell' U.O. Risorse Umane
Dottor Samuel Dal Gesso

Oggetto: Bozza "preintesa" C.C.I.A. 02/06

Per favorire i lavori dell'incontro del 27 aprile vi consegniamo una bozza di C.C.I.A. - in grassetto sono segnalate le modifiche.

Alcune considerazioni nel merito:

1. Si dovrà accompagnare la preintesa con un impegno concordato tra le parti a spostare 450.000 Euro dal fondo 1 al fondo 3.
2. R.A.R. 2006. Va ripensato. Il 30 aprile è una data a oggi insostenibile, è meglio un impegno generale riguardo ai progetti che abbiano una valenza non solo ristretta all'anno 2006.
3. Le posizioni organizzative, per un ammontare complessivo a carico del fondo 3 di 84.000 Euro, devono essere comunque individuate e valutate (pesate) secondo il nuovo regolamento. Il livello di complessità deve essere **SUPERIORE** e l'indennità assorbe ogni altra possibilità di accesso a compensi aggiuntivi.
4. Chiediamo a parte l'elenco dei nuovi coordinamenti
5. Formazione: abbiamo cambiato la percentuale in 0,9% del monte salari perché abbiamo inteso avvicinarci così al valore di 50.000 Euro concordati (costo di metà del personale addetto alla formazione)
6. Part/time: abbiamo sostituito ai 3 scaglioni rigidi 30, 50, 80 % un campo di possibilità dal 30 al 80 %.
7. Minimi essenziali: Sono specificate meglio le pronte disponibilità
8. Modifica del regolamento delle progressioni verticali, art. 9, per eliminare il limite temporale di utilizzo della graduatoria

ESM
J...
FPC 411
MR
L...
Q

R.S.U.



Azienda Ospedaliera
di MELEGNANO

Vizzolo Predabissi, 20 aprile 2006

9. Vedi modifica pag. 18 perché inserita nel punto sbagliato.
10. Vedi aggiunte pag. 31 per dimenticanza
11. Coordinamento art. 2 ultima riga diventa: la gestione e la verifica di risorse umane e/o strumentali

Distinti saluti.

Per la R.S.U.

Il coordinatore

Pierluigi Corsini

[Handwritten signatures]
CISL
E. ...

[Handwritten signatures]
R.S.U.
PREILTB

[Handwritten signatures]
Lod. ...

del c
11-706

Dichiarazione a Verbali CSL/FP FSI

Auspichiamo che nel "Regolamento Aziendale relativo alle prestazioni orarie aggiuntive del personale infermieristico e tecnico al radiologo" (legge 8.1.2002 n.1) allegato al CCIA sia inserite tra "le figure professionali coinvolte anche le figure dell'Operatore Socio Sanitario avendo il regolamento in oggetto che supera la legge.

Melofuen: U.S., 2006

FSI Me
CSL/FP Epden

SM
CSL
EMM

CSG
FP
area

FP area
ZB

FP area
Bp

Q

ALL D
11/5/06

DICHIARAZIONE CISL/FP - FSI - UIL/FPL

Le scriventi OOSS ritengono opportuno confermare il valore economico dell'ultima fascia attribuita come una tantum per l'anno 2005 (ai dipendenti che si trovano nelle rispettive ultime fasce previste dal CCNL) anche per gli anni successivi, al fine di garantire l'acquisizione di una ulteriore fascia orizzontale a tutti gli operatori dell'A.O. di Melegnano.

DICHIARAZIONE CISL/FP - FSI - UIL/FPL

Per quanto riguarda gli incentivi alla produttività la CISL, la FSI e la UIL/FPL ritengono di legare gli incentivi alla produttività alla effettiva presenza in servizio considerando come tale: gravidanza obbligatoria, patologie gravi e tutti i permessi retribuiti previsti dal CCNL vigente quali ferie, riposi, ecc.

DICHIARAZIONE CISL/FP - FSI - UIL/FPL

Per le future progressioni verticali le scriventi OOSS auspicano di non ricorrere più all' assegno ad personam ma di collocare il dipendente nel livello economico della fascia immediatamente superiore all'inquadramento in essere.

DICHIARAZIONE CISL/FP - UIL/FPL

Nel caso di progressioni verticali, la CISL e la UIL/FPL ritengono di adottare lo stesso principio per tutti i dipendenti con assegno ad personam a prescindere se minore o maggiore del 50% della fascia di riferimento e, per garanzia di equità di diritto, esteso a tutti i dipendenti che si troveranno in situazioni analoghe o che in passato non hanno usufruito del medesimo beneficio.

DICHIARAZIONE FSI - UIL/FPL

Considerato che nel periodo contrattuale 2000/2005 circa il 90 % del personale del Comparto ha beneficiato di una o più progressioni verticali conseguenti all'applicazione di CCNL o CCIA, le scriventi OOSS auspicano anche per il restante personale l'opportunità di uno sviluppo verticale di carriera.

[Handwritten signature]
CISL
E. Dell.

[Handwritten signature]
CISL FP
area

[Handwritten signature]
FSI

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
FP CAIL B

[Handwritten signature]
UIL FPL

VERBALE DEL 22 MAGGIO 2006

Le parti concordano le seguenti operazioni economiche:

- dal 01.01.2004, o dal 01.05.2004 qualora non sia possibile, progressioni orizzontali per il personale a tempo indeterminato già di categoria D al 31.08.2001 che non ha beneficiato di progressione verticale;
- dal 01.01.2004 progressione orizzontale ai lavoratori che nell'ultima progressione orizzontale (anno 2003) godevano di un assegno ad personam superiore al 50% del valore della fascia acquisita;
- dal 01.01.2005 progressione orizzontale al personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2002 con 2 anni di anzianità nell'A.O. di Melegnano.
- nell'ambito del fondo art. 31 del CCNL 2002-2005 troverà copertura la spesa relativa alle progressioni verticali di cui alla tabella allegata al CCIA;
- nell'ambito del fondo art. 31 del CCNL 2002-2005 viene riservata una quota aggiuntiva di 84.000,00 euro per le posizioni organizzative;
- dal 01.01.2006 progressione orizzontale ai lavoratori che nell'anno 2005 hanno beneficiato di progressione verticale e sono in possesso di assegno ad personam superiore al 50% del valore della fascia. Tale applicazione non esaurisce eventuali altre applicazioni che potranno essere previste nel prossimo CCIA;
- le parti si impegnano, compatibilmente con le disponibilità dei fondi residui, per il solo anno 2005, a destinare una parte dell'avanzo del fondo produttività collettiva per prevedere una forma di incentivazione al personale in fascia massima e a coloro che usufruiranno del passaggio di fascia con decorrenza 01.01.2006.

L'operazione verrà finanziata dai fondi contrattuali con l'integrazione di 330.000,00 euro sulla voce "riduzione stabile della dotazione organica".

Le progressioni orizzontali anno 2004 verranno poste in pagamento nel mese di giugno p.v. Le progressioni orizzontali anno 2005 verranno liquidate nel mese di luglio 2006, salvo che nello stesso mese decorra l'applicazione del CCNL 2° biennio economico 2004-2005. In tale eventualità, i pagamenti saranno effettuati con le competenze del mese di settembre 2006.

Le progressioni orizzontali anno 2006 verranno poste in liquidazione con le competenze economiche del mese di settembre 2006.

Si prende atto della non equa distribuzione della P.D. fra i P.O. e ci si impegna, partendo dal documento presentato dal Dirigente SITRA (allegato A), ad individuare criteri e modalità per una maggiore equità ed una tendenziale riduzione nell'utilizzo dell'istituto mediante una proposta che favorisca la più ampia partecipazione di tutti gli operatori.

Per l'Amministrazione

Per la Rsu

Per le OO.SS.

FP COLL

FPS CIL

FSI

1111 C-1

Proposta di redistribuzione Pronta Disponibilità (all. A)

Quale meccanismo di compensazione per la copertura del turno "oggi per oggi" e "oggi per domani", nell'ambito di ciascun Presidio Ospedaliero e strutture afferenti, si propone la sotto riportata redistribuzione del sistema di pronta disponibilità in vigore presso l'Azienda Ospedaliera di Melegnano. N.B. è esclusa dall'ipotesi di redistribuzione la PD afferente al Blocco Operatorio la Dialisi e al personale ostetrico (per il solo Presidio di Cernusco).

SITUAZIONE IN ESSERE RIFERITA AI REPARTI DI DEGENZA E AL PS.

P.O.	REPERIBILITA'				TOTALE ORE/ SETTIMANALI
	Nei giorni feriali dalle 16 alle 8, il sabato e nei giorni festivi 24 ore su 24				
P.O. Vizzolo	Reperibilità attiva il Sabato e alla Domenica (tre persone disponibili 24 ore)				144
P.O. Melzo Gorgonzola Cassano	Pediatria/Nido	Pronto Soccorso	Rianimazione	SPDC	532
P.O. Cernusco	Pediatria/Nido	Pronto Soccorso	Rianimazione	Cardio/UCC Ost (per Inf)	665
TOTALE					1341

IPOTESI RIDISTRIBUZIONE PD PER AREA

Specificatamente:

- Il monte ore complessivo viene distribuito al fine di istituire una PD per area dipartimentale gestionale così organizzata:
 1. da lunedì a sabato mattina: dalle 21 alle 7
 2. il sabato, la domenica e i giorni festivi: 24 ore su 24.
- L'effettuazione della pronta disponibilità, va assolta dal personale infermieristico in servizio da almeno sei mesi nell'area interessata, fatte salve le limitazioni normative e di salute debitamente certificate.
- Al fine di garantire la copertura dei turni, in ciascun Presidio e strutture afferenti, ci si avvale, di norma, della PD dell'area di riferimento e in subordine delle PD libere e professionalmente affini.
- L'attività svolta in regime di pronta disponibilità è soggetta alle tariffe previste contrattualmente

	Area Medica	Area Chirurgica	Area Critica	Area materno-infantile	Area Psichiatrica	TOTALE ORE/ SETTIMANALI
P.O. Vizzolo	Medicina 1° U/D	Chirurgia 1° e 2°	Rianimazione	Gin /Ost	SPDC -CRT	465
	Medicina 2° U/D	Ortopedia	UCC	Pediatria		
	Neurologia	ORL	P.S.	Nido		
	Cardiologia	Oculistica				
		Uro/Nefro				
P.O. Melzo Gorgonzola Cassano	Medicina U	Chirurgia	Rianimazione	Gin /Ost	SPDC	465
	Oncologia	Ortopedia	P.S.	Pediatria		
	Cure Palliative	ORL		Nido		
	Riabilitazione					

PSI


hll

P.O. Cernusco	Medicina	Coronarografie	Rianimazione	Ost		392
	Chirurgia		Cardio/UCC	Pediatria		
	Ortopedia		P.S.	Nido		
TOTALE						1322

1/10

*Ass.
S. Maria
D. P.*

W