



Azienda Ospedaliera
Ospedale di Circolo
di Melegnano

ACCORDO SUL

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE 2006-2009

Si concordano le modifiche al CCIA del 5.6.2006 come segue.

1. TRATTAMENTO ECONOMICO

1.1 Lavoro straordinario

All'art. 2, al punto "Lavoro straordinario" si aggiunge:

"Le parti concordano sull'opportunità di ridurre complessivamente il ricorso al lavoro straordinario attraverso la prosecuzione delle politiche di consolidamento degli organici già adottate nel biennio 2008-2009 e tramite misure di migliore programmazione degli orari e ciò anche al fine di reperire risorse disponibili per il finanziamento delle progressioni orizzontali, in applicazione dell'art. 39 comma 4 lettera d) del CCNL 7 aprile 1999.

Per tutto il personale a tempo pieno e part-time, al fine della liquidazione delle ore eccedenti il debito orario giornaliero, si assume un valore minimo di trenta minuti di permanenza in servizio oltre l'orario, soggetto a preventiva autorizzazione da parte del diretto responsabile. Nulla cambia, invece, al fine della contabilizzazione e del possibile successivo recupero delle ore eccedenti il debito orario giornaliero, per ragioni di servizio, e fatta salva la necessità del loro utilizzo entro l'anno successivo a quello di maturazione, ai sensi del comma 2 e 4 dell'art. 40 del CCNL integrativo 20.9.2001.

La gestione delle risorse da liquidare come lavoro straordinario è affidata al SITRA per il personale ad esso afferente e ai Direttori di U.O. per il restante personale, mediante attribuzione di un budget costruito sulla base del numero delle persone assegnate e delle specifiche situazioni organizzative.

Le parti procedono ad una verifica sulla tenuta complessiva del sistema entro il mese di settembre, per il primo semestre dell'anno, ed entro il mese di marzo dell'anno successivo, per il secondo semestre.

Resta fermo il principio secondo il quale le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere ad effettive esigenze di servizio e devono essere preventivamente autorizzate dal dirigente responsabile, con esplicitazione della motivazione nella richiesta di liquidazione".

[Handwritten signatures and initials]

1

1.2 Produttività collettiva

All' art. 2, al punto "Produttività collettiva", si aggiunge:
"La liquidazione del saldo avviene annualmente, secondo la percentuale di raggiungimento degli obiettivi aziendali misurata col sistema di valutazione in essere e certificata dal Nucleo di valutazione aziendale".

2. PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Viene attribuita una fascia economica a tutto il personale a tempo indeterminato al 31.12.2009:

- con due anni di anzianità di servizio nell'A.O. di Melegnano alla data del passaggio
- in servizio alla data della sottoscrizione del CCIA, con salvaguardia del personale cessato per pensionamento
- non beneficiario delle progressioni verticali ai sensi del presente CCIA.

Decorrenze:

- dal 1° gennaio 2007: personale assunto dal 1° gennaio 2003 al 31 dicembre 2004 e in fascia 0;
- dal 1° gennaio 2008: personale assunto fino al 31.12.2005 e in fascia 0 e personale nelle fasce da 1 a 3 assunto entro il 31 dicembre 2005;
- dal 1° gennaio 2010: personale assunto nell'anno 2006 e in fascia 0 e personale nelle fasce da 4 a 5 assunto entro il 31 dicembre 2006.

Al personale in fascia massima alla data del 31.12.2007 e che non beneficerà delle progressioni verticali ai sensi del presente CCIA, si attribuisce una maggiorazione della produttività collettiva pari al valore dell'ultima fascia in godimento, per dodici mensilità, negli anni 2008 e 2009.

Nell'anno 2010 si provvederà, sulla base di acquisito specifico finanziamento regionale (di cui all'art. 11), al passaggio del personale a tempo indeterminato afferito dall'A.O. di Vimercate con anzianità di due anni al 31.12.2009, maturati presso l'A.O. di Melegnano o presso l'A.O. di Vimercate.

I passaggi avranno decorrenza 1 gennaio e si effettueranno dal 2007 ed entro il 2011. All'inizio di ogni anno, al fine di effettuare le progressioni secondo le scansioni concordate, si verificano congiuntamente le disponibilità dei fondi contrattuali: nel caso di carenza di risorse, verranno concordate le priorità nei passaggi.

3. PROGRESSIONI VERTICALI

L'art. 5 Progressioni verticali è sostituito come segue:

"Da una ricognizione effettuata sul fabbisogno organizzativo, è stata riscontrata l'esigenza di promuovere una progressione verticale per la copertura di un totale di 141 posizioni di lavoro, sulla base dei seguenti criteri:

Per l'area delle professioni sanitarie:

- ruoli di responsabilità
- profili di elevata specializzazione

Per le aree amministrativa e tecnica:

- investimento sulla categoria intermedia (C)
- copertura residua di alcune posizioni di responsabilità

Le posizioni di lavoro sono dettagliate nel seguente modo:

- **ruolo sanitario:**
 - n. 49 passaggi a collaboratore professionale sanitario esperto (da cat. D a cat. D livello economico Ds)

- **ruolo amministrativo:**
 - n. 7 passaggi a collaboratore amministrativo professionale esperto (da cat. D a cat. D livello economico Ds)
 - n. 10 passaggi a collaboratore amministrativo professionale (da cat. C a cat. D)
 - n. 23 passaggi ad assistente amministrativo (da cat. B livello economico Bs a cat. C)
 - n. 8 passaggi a coadiutore amministrativo esperto (da cat. B a cat. B livello economico Bs)

- **ruolo tecnico:**
 - n. 1 passaggio a collaboratore tecnico professionale esperto (da cat. D a cat. D livello economico Ds)
 - n. 10 passaggi a collaboratore tecnico professionale (da cat. C a cat. D)
 - n. 25 passaggi ad assistente tecnico (da cat. B livello economico Bs a cat. C)
 - n. 8 passaggi ad operatore tecnico (da cat. A a cat. B)

Qualora, per taluni dei suddetti passaggi, esista una precedente "graduatoria", la stessa sarà esaurita in via aggiuntiva rispetto ai numeri di cui sopra.

Tutti gli inquadramenti di cui sopra, sia per selezione sia per utilizzo di graduatoria, avranno la stessa decorrenza.

L'esito delle selezioni per la realizzazione delle suddette progressioni verticali non dà luogo a graduatorie.

4. POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'art. 6 viene modificato come segue:

"Si conferma l'impegno di spesa di euro 159.918,00 già stanziato in virtù del CCIA 5.6.2006, con la previsione di un incremento di posizioni nell'area sanitaria compatibile con dette risorse".

L'allegato F viene modificato come segue:

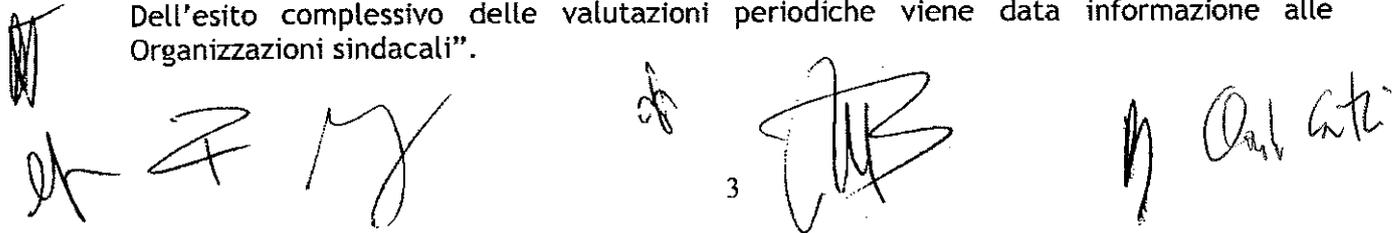
al punto 4 di pag. 34 la parola "annuale" è sostituita dalla parola "triennale".

a pag. 35 il periodo da "Tale indennità assorbe..." fino a "per attività di docenza" viene sostituito dal seguente:

"Tale indennità è omnicomprensiva, nel senso che assorbe tutti i compensi finanziati con i fondi contrattuali, salvo quelli per attività di docenza e per indennità di pronta disponibilità.

Le ore eccedenti il debito orario, effettuate in ogni semestre dell'anno e non recuperate nei tre mesi successivi, vengono azzerate.

Dell'esito complessivo delle valutazioni periodiche viene data informazione alle Organizzazioni sindacali".

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large signature, a smaller signature, a signature that looks like 'M', a small mark, a signature that looks like 'JTB', a small number '3', and a signature that looks like 'M. Carlotti'.

5. PART-TIME

L'art. 8 è sostituito dal Regolamento, di cui all' allegato 1.

6. ASSENZE A VARIO TITOLO

In applicazione dell' art. 22 del CCNL integrativo 20.09.2001, viene disciplinato l'istituto del "Diritto allo studio" secondo il Regolamento di cui all'allegato 2.

Per i permessi concessi in applicazione della legge 104/92 e s.m. e i., l'Azienda provvederà ad effettuare i controlli idonei alla verifica delle condizioni di spettanza.

Nell'allegato H "Regolamento assenze a vario titolo" il punto 10 della scheda B è abrogato e il riferimento è quanto previsto dalla legge 133/2008).

7. INCARICHI DI COORDINAMENTO

L'allegato L "Regolamento aziendale per il conferimento delle funzioni di coordinamento" del CCIA 5.6.2006 è sostituito dall'allegato 3.

8. ORARIO DI LAVORO

L'art. 12 viene sostituito come segue:

"Al fine di dare omogeneità all'articolazione dell'orario tra i Presidi ospedalieri e quelli ambulatoriali, anche per questi ultimi la pausa per il recupero delle energie psico-fisiche e per l'eventuale consumazione del pasto ha durata di 30 minuti.

Al fine di uniformare i trattamenti in tutti i Presidi dell'Azienda, si concorda di riconoscere un periodo di 15 minuti destinato al passaggio delle consegne per il solo personale del ruolo sanitario e 5 minuti per il "cambio" della divisa per il personale del ruolo sanitario e del ruolo tecnico addetto all'assistenza.

In presenza di nuove richieste, l'assegnazione di orario di lavoro nelle ore diurne, anche con riferimento al personale che attualmente ne usufruisce, è periodicamente rivista dal S.I.T.R.A., onde favorire un principio di rotazione e di equa distribuzione tra il personale che presenta validi motivi per il riconoscimento del beneficio.

La modifica dell' assetto organizzativo all'interno di una U.O., avvenuta a seguito di concertazione, può comportare la modifica dell'orario di lavoro del personale ad essa assegnato.

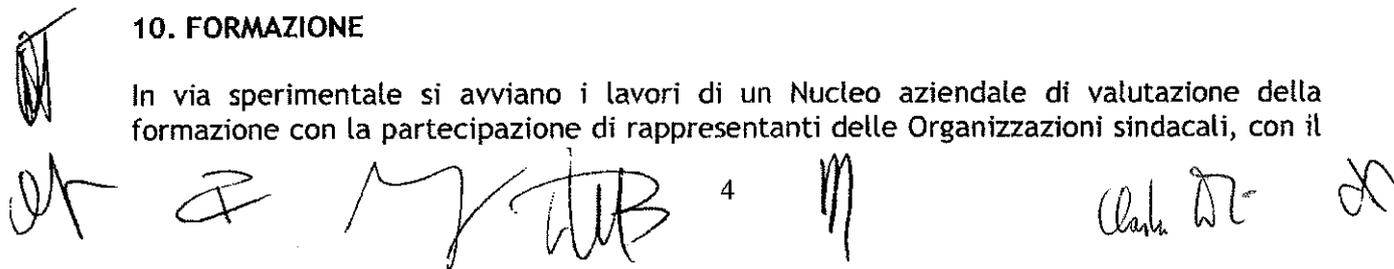
La programmazione mensile dei turni viene comunicata entro il 20 del mese antecedente".

9. PRONTA DISPONIBILITÀ'

Entro il 30 novembre di ogni anno, con le procedure della concertazione, l'Azienda presenta un piano da attuare nell'anno successivo per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica, ai profili professionali necessari per l'erogazione delle prestazioni nei servizi e presidi individuati dal piano stesso e agli aspetti organizzativi delle strutture.

10. FORMAZIONE

In via sperimentale si avviano i lavori di un Nucleo aziendale di valutazione della formazione con la partecipazione di rappresentanti delle Organizzazioni sindacali, con il

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'M' and a '4'.

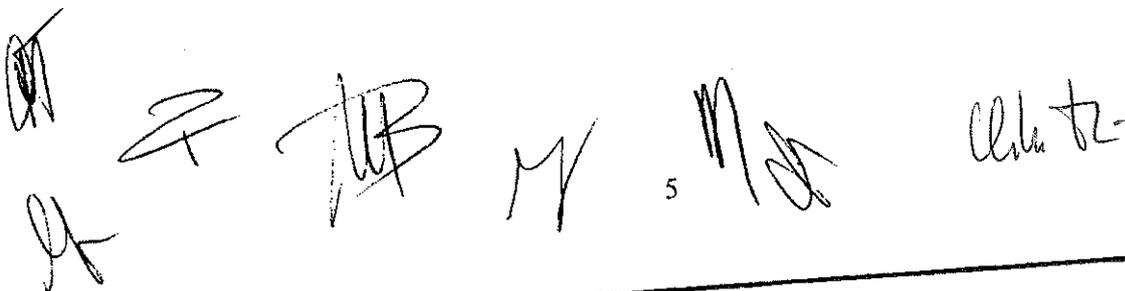
compito di verificare nel tempo gli esiti formativi sull'organizzazione, traendo insegnamenti per futuri interventi interni, in coerenza con quanto previsto dalle linee guida regionali.

11. FINANZIAMENTO

Per garantire le progressioni orizzontali sopra richiamate i fondi contrattuali saranno alimentati nel modo seguente:

- trasferimento dal fondo straordinari/disagio al fondo fasce di un importo pari a 200.000 euro ai sensi dell'art. 39 comma 4 lettera d) del CCNL 7.4.1999 negli anni 2009 e 2010 secondo le rispettive disponibilità;
- incremento del fondo fasce per un importo pari a 100.000 euro ai sensi dell'art. 39 comma 4 lettera b) del CCNL 7.4.1999 nell'anno 2010;
- adeguamento dei fondi contrattuali del personale afferito dal 1° gennaio 2009 dall'A.O. di Vimercate (presidio di Vaprio d'Adda e poliambulatorio di Trezzo sull'Adda) per l'omogeneizzazione del trattamento accessorio per un importo di 69.611,84 euro nell'anno 2010 tramite corrispondente trasferimento di risorse regionali.

La presente ipotesi di accordo è sottoposta, in via preliminare rispetto alla definitiva sottoscrizione, all'esame del Collegio aziendale dei Revisori e inviata alla Direzione Generale Sanità per gli atti di competenza.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally at the bottom of the page. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appears to be a signature, a stylized 'F', a signature that looks like 'TUB', a signature 'M', a signature 'M', and a signature 'Alb. Tz.'.

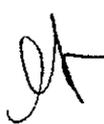


Azienda Ospedaliera
Ospedale di Circolo
di Melegnano

REGOLAMENTO AZIENDALE

PART - TIME

 Allegato al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.) - All. 1

REGOLAMENTO SUL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

PREMESSA

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time del personale del Comparto, si attua sulla base delle procedure previste dalla normativa vigente (art 1, comma 58 della Legge 662/1996 nel testo modificato dall'art. 73, comma 1 della Legge 133/2008).

Art.1 - Domanda di trasformazione del rapporto di lavoro

La domanda per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere presentata dal dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno quattro mesi prima della data di decorrenza fissata dal presente regolamento, salvo casi di eccezionale gravità. I nuovi contratti avranno decorrenza dal 1° marzo e dal 1° ottobre. Il lavoratore dovrà indicare nella domanda l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che intende svolgere.

L'Amministrazione, entro il termine di sessanta giorni, nega la trasformazione, nel caso in cui l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero, nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa. In alternativa a quanto sopra, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale verrà concessa previa assegnazione dell'interessato ad altra articolazione aziendale ove non si verificano le condizioni impeditive indicate nel precedente paragrafo e nel rispetto del contingente di personale previsto dall'Art. 3 del presente regolamento. La trasformazione non può essere comunque concessa qualora l'attività lavorativa di lavoro subordinato debba intercorrere con un'amministrazione pubblica. Il dipendente è tenuto, inoltre, a comunicare entro quindici giorni all'amministrazione nella quale presta servizio, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa.

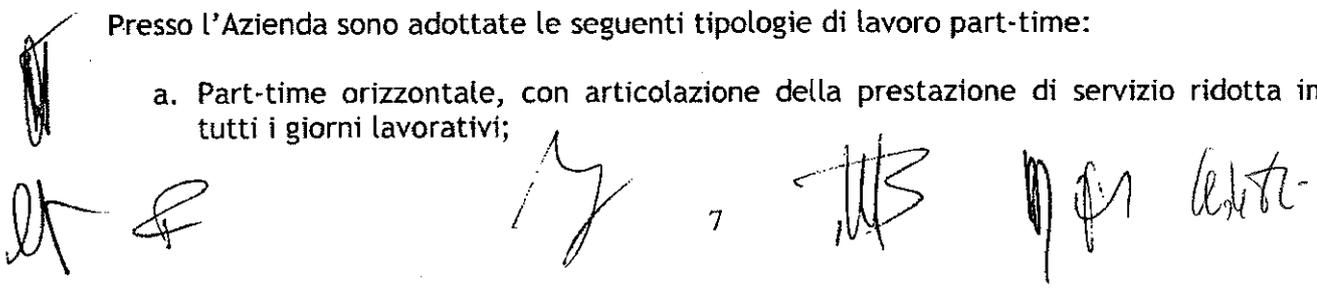
Ai titolari di Posizione Organizzativa non è consentita la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Per i titolari di incarichi di coordinamento, l'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale potrà comportare la variazione della sede di assegnazione ed anche la revoca dell'incarico.

Art. 2 - Determinazione delle tipologie di part-time

Presso l'Azienda sono adottate le seguenti tipologie di lavoro part-time:

- a. Part-time orizzontale, con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are smaller initials and a signature. Further right, there is a signature that appears to be 'M. B.'. On the far right, there is a signature that looks like 'M. B. Costa'.

- b. Part-time verticale, con articolazione della prestazione a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c. Part-time misto: consiste nella combinazione delle due formule precedenti.

La prestazione lavorativa part-time può essere di norma del:

- a. 50% dell'orario di lavoro a tempo pieno;
- b. 70% dell'orario di lavoro a tempo pieno;
- c. 80% dell'orario di lavoro a tempo pieno;
- d. 60% dell'orario di lavoro a tempo pieno, solo per part-time verticale.

I dipendenti che risultano già in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale con percentuali diverse da quelle previste dal precedente capoverso, potranno ricondurre, anche su richiesta dell'Amministrazione, entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del presente regolamento, la propria prestazione di lavoro part-time ad una delle tipologie previste dal precedente paragrafo.

Il dipendente, in rapporto alle sue necessità ed alle norme in essere dovrà concordare con il Dirigente SITRA o Suo delegato, per il personale ad esso afferente, o con il Direttore della Struttura Complessa di assegnazione, l'articolazione dell'orario di lavoro.

Per il personale sottoposto a turni, l'orario di lavoro, sia pur ridotto, dovrà conformarsi al calendario dei turni fissati sulla base delle esigenze funzionali della struttura di appartenenza.

Per la suddetta figura va favorito, il più possibile, il tempo parziale verticale e va previsto per il personale a tempo parziale orizzontale, previo consenso e ove necessario il coinvolgimento nei turni di pronta disponibilità.

Art. 3 - Determinazione dei contingenti di personale part-time

L'Azienda determina i contingenti di personale da destinare al rapporto di lavoro part-time, in relazione alla dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno.

Per ogni ruolo professionale e per ogni profilo i contingenti da destinare a tempo parziale non possono superare il 25% della dotazione organica del personale a tempo pieno. Nel caso in cui il calcolo porti al frazionamento di una posizione, il contingente da destinare al part-time deve essere arrotondato all'unità superiore.

Il limite può essere ulteriormente elevato in presenza di particolari situazioni organizzative e/o gravi e documentate situazioni familiari fino ad un ulteriore 10% su richiesta di una delle parti.

Qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti fissati in aggiunta, viene data la precedenza a particolari e gravi situazioni familiari documentate quali:

- familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% ovvero persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie;
- genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

Qualora nella Struttura Complessa in cui presta servizio il dipendente che ha richiesto la trasformazione del rapporto di lavoro, sia già stata raggiunta la percentuale del 25% della dotazione organica di personale a tempo ridotto, l'Amministrazione, al fine di concedere il part-time, può assegnare l'interessato al quale viene concesso il part-time,

