
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AZIENDALE**

ASL TO3

COMPARTO SANITA'

INDICE

PREMESSA

**Norme di garanzia per il funzionamento
dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero**

Art. 1: Servizi pubblici essenziali.

Art. 2: Contingenti di personale.

Art. 3: Modalità di effettuazione degli scioperi.

Art. 4: Procedure di raffreddamento dei conflitti e di conciliazione.

Art. 5: Applicabilità.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

Capo I

Disposizioni generali

Art. 1 : Campo di applicazione

Art. 2: Termini del contratto

Capo II

Relazioni sindacali

Art. 3: Sistema delle relazioni sindacali.

Art.4: Modalità di espletamento dell'attività sindacale.

Art. 5: Diritto di assemblea.

Art. 6: Titolarità dei permessi e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro.

Capo III

Tutela dei lavoratori

Art. 7: Tutela lavoratori in condizioni di disagio.

Art. 8: Miglioramento dell'ambiente di lavoro.

Art. 9: Abbigliamento di lavoro.

Capo IV
Rapporto di lavoro – Istituti economici
e normativi

Art. 10: Finanziamento degli istituti contrattuali.

Art. 11: Orario di lavoro.

Art. 12: Permessi retribuiti e permessi brevi.

Art. 13: Ferie e festività.

Art. 14: Diritto allo studio.

Art. 15: Mensa.

Art. 16 Pausa recupero psico-fisico

Art. 17: Lavoro straordinario.

Art. 18: Pronta disponibilità.

Art. 19: Libera professione.

Art. 20: Rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 21: Legge 151/2001 (congedi parentali).

Capo V
Sviluppo professionale

Art. 22: Formazione ed aggiornamento.

Art. 23: Posizioni organizzative – Individuazione e relativa graduazione.

Art. 24: Affidamento incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca.

Art. 25: Coordinamento.

Art. 26: Progressioni orizzontali e verticali.

Art. 27: Produttività Collettiva

Art. 28: Norma finale.

ALLEGATO A FONDI AZIENDALI PROVVISORI 2010

APPENDICE

REGOLAMENTAZIONE DELLE MATERIE RELATIVE AI SOTTOINDICATI ISTITUTI CONTRATTUALI

- Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
- Progressione interna nel sistema classificatorio.
- Progressione economica orizzontale – principi generali.
- Progressione economica orizzontale – procedura applicativa
- Progressione economica orizzontale – criteri e modalità di valutazione
- Produttività Collettiva per il miglioramento dei servizi e premio per la qualità delle prestazioni individuali.

PREMESSA

Nel corso di validità del presente Contratto Integrativo Aziendale sono stati approvati alcuni accordi sindacali su specifiche materie finalizzate all'omogeneizzazione di istituti contrattuali a seguito del processo di accorpamento intervenuto nell'anno 2008.

Si rende pertanto necessario ricondurre all'interno del presente Contratto i contenuti dei richiamati accordi, sia sotto l'aspetto economico che giuridico.

Ai sensi dell'art. 9 comma 17 del D.L. 31.05.2010 convertito in Legge 30.07.2010 n. 122 e dell'art. 4 comma 4 dl CCNL Comparto del 19.04.2004, il presente CCIA manterrà la sua validità fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono contenute nell'articolato del presente CCIA, mentre in Appendice sono stati riportati gli altri istituti contrattuali.

Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

Art. 1: Servizi pubblici essenziali.

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n° 146, legge n° 83 dell'11 aprile 2000, Accordo del 20 settembre 2001 tra l'ARAN e le OO.SS., nonché degli artt. da 1 a 6 del CCNL 1995, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto del personale del Servizio Sanitario Nazionale sono i seguenti:
 - a) assistenza sanitaria;
 - b) igiene e sanità pubblica;
 - c) veterinaria;
 - d) protezione civile;
 - e) distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici;
 - f) erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'art. 4, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

A) Assistenza sanitaria:

A1) Assistenza d'urgenza:

- pronto soccorso, medico e chirurgico;
- rianimazione, terapia intensiva;
- unità coronarica;
- emodialisi;
- prestazioni di ostetricia connesse ai parti;
- medicina neonatale;
- servizio ambulanze, compreso eliambulanze;
- servizio trasporto infermi.

Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento.

A2) Assistenza ordinaria:

- servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;
- prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare e in casa protetta;
- nido e assistenza neonatale;

- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili;

A3) Attività di supporto logistico, organizzativo ed amministrativo:

- servizio di portineria sufficiente a garantire l'accesso e servizi telefonici essenziali che, in relazione alle tecnologie utilizzate nell'ente, assicurino la comunicazione all'interno ed all'esterno dello stesso;
- servizi di cucina: preparazione delle diete speciali, preparazione con menù unificato degli altri pasti o, in subordine, servizio sostitutivo; distribuzione del vitto e sua somministrazione alle persone non autosufficienti; banche latte per i neonati;
- raccolta e allontanamento dei rifiuti solidi dai luoghi di produzione; raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti speciali, tossici, nocivi, e radioattivi, per quanto di competenza e secondo la legislazione vigente;
- servizi della Direzione sanitaria nei cinque giorni che precedono le consultazioni elettorali europee, nazionali e territoriali nonché quelle referendarie;

B) Dipartimento di prevenzione

B1) Igiene e sanità pubblica:

- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti;
- controllo per la prevenzione dei rischi ambientali e vigilanza, nei casi d'urgenza, sugli alimenti sulle bevande e sugli ambienti di lavoro. Dette prestazioni sono garantite anche nei giorni festivi.

B2) Veterinaria:

- vigilanza e controllo, ove non dilazionabili, in presenza o sospetto di tossicoinfezioni relative ad alimenti di origine animale;
- vigilanza ed interventi urgenti in caso di malattie infettive e di zoonosi;
- controllo, ove non dilazionabile, degli animali morsicatori ai fini della profilassi antirabbica;
- ispezione veterinaria e macellazione d'urgenza degli animali in pericolo di vita;
- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse alla emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti.

C) Protezione civile:

- attività previste nei piani di protezione civile da svolgersi secondo le disposizioni impartite dall'Autorità competente in concomitanza con le situazioni di emergenza.

D) Distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici:

- attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua, gas, servizi sanitari informatici ecc...) necessari per l'espletamento delle prestazioni suindicate;
- interventi urgenti di manutenzione degli impianti.

E) Erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento:

- servizio del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali durante le scadenze di legge; tale servizio deve essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 ed il 15 di ogni mese.

Art. 2: Contingenti di personale.

1. I contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in ciascuna struttura, unità operativa e reparto autonomo sono garantiti alle seguenti condizioni:
 - a) per le prestazioni indispensabili attinenti all'assistenza sanitaria d'urgenza di cui all'art. 1 lettera A1) della proposta di livello nazionale del 6/2/1997 (Pronto Soccorso – rianimazione – terapia intensiva – unità coronarica assistenza ai grandi ustionati – emodialisi - prestazioni di ostetricia connesse ai parti - medicina neonatale - servizio ambulanze, compreso eliambulanze - servizio trasporto infermi) dovrà essere mantenuto in servizio il personale del ruolo sanitario e tecnico normalmente impiegato nel turno di lavoro del giorno in cui viene effettuato lo sciopero;
 - b) per le altre prestazioni indispensabili (assistenza sanitaria ordinaria – attività di supporto logistico, organizzativo ed amministrativo dell'assistenza sanitaria – igiene e sanità pubblica – veterinaria – distribuzione di energia – gestione e manutenzione di impianti tecnologici – erogazione di assegni ed indennità con funzioni di sostentamento) dovrà essere mantenuto in servizio il personale in misura non inferiore a quello impiegato nei giorni festivi o a quello impiegato in altro giorno feriale che preveda l'impiego di un minore contingente.
2. Nel pieno rispetto dei criteri di cui ai punti a) e b) del primo comma i contingenti di personale aziendale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili nelle varie unità operative aziendali è individuato in sede di contrattazione decentrata.

Art. 3: Modalità di effettuazione degli scioperi.

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 2, sono tenute a darne comunicazione alle aziende ed enti interessati con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle predette amministrazioni.
2. La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri –Dipartimento per la Funzione Pubblica; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali o con le singole aziende ed enti deve essere comunicata alle amministrazioni interessate. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, l'Azienda è tenuta a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero, una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dalla stessa amministrazione anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero.
3. La Direzione Aziendale, sulla base delle indicazioni trasmesse dai dirigenti responsabili del funzionamento dei singoli servizi, predispone e comunica, alla RSU aziendale ed ai singoli interessati, entro il terzo giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero, l'elenco nominativo dei dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo stesso, sulla scorta dei nominativi del personale previsto in turno o in servizio nella giornata in cui cade lo sciopero, apportandovi eventuali modificazioni con il criterio della rotazione.
4. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione con

altro dipendente in possesso del medesimo profilo professionale ed appartenente alla stessa Unità Operativa alla luce dell'art.8 della legge n.300/70.

5. In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture sanitarie e del carattere integrato della relativa organizzazione, i tempi e la durata delle azioni di sciopero sono così articolati:
- a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di una intera giornata (24 ore);
 - b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive; nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non potrà comunque superare le 24 ore;
 - c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno;
 - d) l'intervallo minimo fra un'azione di sciopero e l'altra è di almeno 12 giorni, rispettato da tutti i soggetti proclamanti – eventualmente concentrando nella stessa giornata scioperi di categoria ed organizzazioni diverse – sicché gli utenti possano contare su periodi certi di normale funzionamento dei servizi sanitari;
 - e) garanzia che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome, ovvero singoli profili professionali. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro. Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:
 - 1) nel mese di agosto;
 - 2) nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - 3) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.
6. Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

Art. 4: Procedure di raffreddamento dei conflitti e di conciliazione.

1. Per quanto attiene agli organi, ai tempi ed alle procedure per il raffreddamento e la conciliazione dei conflitti in caso di sciopero si fa rinvio al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'anno 1995 e successivi.
2. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione, l'Azienda si astiene dall'adottare iniziative unilaterali pregiudizievoli per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.

Art. 5: Applicabilità.

1. Le norme contenute nel presente capo si applicano alle azioni sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello nazionale che a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.
2. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo viene fatto riferimento a quanto previsto dalla legge n. 146/90 e sue successive integrazioni.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

Capo I

Disposizioni generali

Art. 1 : Campo di applicazione.

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.) definito ai sensi dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 19.04.2004, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'area del comparto, dipendente dell'ASL TO 3 di Collegno e Pinerolo.

Art.2 : Termini del contratto

1. Ai sensi dell'art. 9 comma 17 del D. L. n. 78 del 31.05.2010 convertito in Legge 30.07.2010 n. 122 il quale prevede che non si dia luogo alle procedure contrattuali e negoziali per il triennio 2010-2012, il presente contratto Integrativo Aziendale (C.C.I.A.) è in vigore fino alla sottoscrizione del nuovo C.C.I.A., fatte salve eventuali modifiche normative e/o organizzative.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi derivanti dal presente C.C.I.A. con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio sindacale dell'ASL TO3.
3. Il presente C.C.I.A., unitamente alla relazione tecnico-finanziaria e alla relazione illustrativa certificate dal collegio sindacale, è pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda Sanitaria TO3, e conserva l'efficacia fino alla stipula del successivo Contratto.

Capo II

Relazioni sindacali

Art. 3: Sistema delle relazioni sindacali.

Quando insorgono controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi integrativi aziendali, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo stipulato con le procedure previste dall'art. 4 del C.C.N.L. 2002/2005 sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle parti prima che insorgano le controversie.

Le parti convengono di ritenere il sistema delle relazioni sindacali funzionale alla ricerca di assetti e norme mirate al conseguimento degli obiettivi di sviluppo dell'A.S.L. TO3 - in uno scenario di continue evoluzioni - ed al miglioramento delle condizioni per consentire ai lavoratori di esprimere al meglio le proprie capacità professionali.

Ciò consentirà di garantire alla propria azione un elevato livello di efficienza ed efficacia e, con esso, l'innalzamento degli standard qualitativi del servizio offerto, adeguando le proprie modalità operative e la propria cultura di riferimento alle logiche che sono proprie di una Azienda Sanitaria.

A tal fine si pone, come primaria esigenza, quella di una nuova cultura di gestione fortemente decentrata che metta in grado i soggetti interessati di adeguarsi costantemente alle realtà notevolmente diversificate e di garantire il conseguimento degli obiettivi aziendali.

Nell'ottica di cui al comma 1 le parti prendono atto che le relazioni sindacali a livello decentrato si articolano nelle seguenti fasi:

Informazione
Concertazione
Consultazione
Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale

Le R.S.U. e le OO.SS. debbono comunicare preventivamente all'Azienda i soggetti componenti la delegazione di parte sindacale, ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. 1998/2001, abilitati alle relazioni sindacali ed alla sottoscrizione dei relativi verbali.

Le parti concordano di attivare tavoli tecnici per la trattazione di specifiche materie, senza le predette formalità e, pertanto, senza la possibilità di sottoscrivere accordi vincolanti tra le parti.

L'azienda trasmette alle RSU e alle OO.SS. abilitate tutta la documentazione informativa relativa agli incontri sindacali.

Art. 4: Modalità di espletamento dell'attività sindacale.

1. L'Azienda mette a disposizione dei delegati RSU e delle OO.SS. costituite, idonei spazi per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti le materie di interesse sindacale e del lavoro. Predisponendo, inoltre, la possibilità di comunicazioni tra i Rappresentanti RSU anche mediante strumenti informatici sulla base dello sviluppo del sistema informatico aziendale.

Art. 5: Diritto di assemblea.

1. I dipendenti hanno diritto, ai sensi dell'art. 2 del C.C.N.L. quadro del 7/8/98, di partecipare durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Azienda, per n. 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente dalle RSU e dalle Segreterie delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro.

3. Le assemblee sono indette con le seguenti modalità:

a) I Dirigenti sindacali debbono comunicare alla Direzione dell'Azienda, con un preavviso di almeno 48 ore, la convocazione dell'assemblea con l'indicazione della sede, dell'orario del giorno e dell'eventuale partecipazione di Dirigenti Sindacali esterni;

b) L'Azienda deve comunicare ai Dirigenti sindacali promotori, entro 24 ore precedenti l'effettuazione dell'assemblea, eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportino l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea. In caso contrario l'assemblea si intende autorizzata.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata attraverso il sistema del rilevamento automatico delle presenze, digitando apposito codice identificativo, previa specifica comunicazione di partecipazione al Direttore del Servizio.
5. L'uso dei locali per le riunioni verrà autorizzato dall'Azienda secondo l'ordine cronologico di presentazione delle richieste da parte dei Dirigenti Sindacali.
6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi aperti al pubblico.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate. Eventuali dinieghi alla partecipazione alle assemblee dovranno essere motivati per iscritto dal Responsabile di Servizio.

Art. 6: Titolarità dei permessi e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro.

1. Le parti danno atto che la materia di cui al presente articolo trova disciplina nella Legge 300/70, negli Accordi Collettivi Nazionali Quadro del 7/8/98 e nei successivi interventi normativi integrativi e/o modificativi .
2. Lo svolgimento dell'attività sindacale da parte dei soggetti di cui alla comma 1, al di fuori dei permessi retribuiti, preventivamente comunicata al Direttore del Servizio, deve svolgersi senza arrecare pregiudizio alla normale attività lavorativa. Devono comunque essere adottate tutte le necessarie iniziative per garantire il diritto all'esercizio dell'attività sindacale.
3. Le ore utilizzate in orario di lavoro da parte dei soggetti sindacali di cui al primo comma per riunioni e confronti indetti dall'Azienda nonché per la partecipazione alle commissioni bilaterali di cui all'art. 6 comma 2 del C.C.N.L. 1998/2001 si intendono quali attività di servizio non afferenti al monte ore annuo di permessi sindacali retribuiti.

Capo III Tutela dei lavoratori

Art. 7: Tutela lavoratori in condizioni di disagio.

1. Al fine di facilitare, ai sensi delle disposizioni delle legge 68/99, l'inserimento e l'utilizzazione dei portatori di handicap in ambito aziendale, l'Azienda ne favorirà la collocazione mirata sia ai fini lavorativi che di integrazione socio-lavorativi.
2. L'Azienda, con riferimento alla legge 162/90 di disciplina degli stati di tossicodipendenze, garantirà le agevolazioni previste al personale in servizio, con particolare riferimento alle garanzie per il dipendente che opta per il progetto di recupero presso le strutture previste.
Qualora il percorso non richieda l'allontanamento del lavoratore dal posto di lavoro, il dipendente può essere utilizzato in turni di lavoro o mansioni che facilitano la terapia di recupero.

Art. 8: Miglioramento dell'ambiente di lavoro.

Le parti riconoscono la priorità della tutela dei dipendenti e dell'igiene e sicurezza degli ambienti di lavoro all'interno delle strutture aziendali.

A tal fine si impegnano a promuovere ogni utile coordinamento nel dare attuazione, per quanto di rispettiva competenza, alle norme emanate in materia di sicurezza sul lavoro.

L'Azienda si impegna a fornire, se possibile in via telematica, una adeguata ed aggiornata informazione sui rischi per la sicurezza e la salute dei dipendenti nonché sulle misure e sulle attività di prevenzione e protezione ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ai Responsabili di Servizio, ai Coordinatori i quali ultimi si faranno carico dell'ulteriore capillare diffusione.

A tal fine i dipendenti:

- a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- b) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- c) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione di controllo;
- f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

L'Azienda si impegna ad inviare periodicamente il personale dipendente a visite mediche preventive a seconda della tipologia di lavoro svolta. Inoltre qualora il medico competente richiedesse ulteriori visite specialistiche e diagnostiche, le stesse devono essere poste a carico dell'azienda.

L'Azienda aggiorna tempestivamente la formazione dei dipendenti in materia di sicurezza e salute, anche nel caso di introduzione di nuove tecnologie, nuove apparecchiature, nuove sostanze o preparati pericolosi.

L'Azienda adotta tutti gli adempimenti utili a facilitare le prestazioni lavorative dei dipendenti disabili, adottando, ove occorra, specifici programmi e progetti ed informando le R.S.U. e le OO.SS. dei provvedimenti assunti in materia.

Art. 9 : Abbigliamento di lavoro.

L'azienda fornisce al personale che ne necessita l'abbigliamento di lavoro.

Capo IV

Rapporto di lavoro – Istituti economici
e normativi

Art. 10: Finanziamento degli istituti contrattuali.

Per l'applicazione degli istituti contrattuali demandati al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale sono utilizzate le risorse dei fondi di cui agli artt. 8, 9, 10 e 11 del C.C.N.L. 2006/2009.

Nell'allegato A del presente CCIA viene descritta l'entità dei Fondi provvisori per l'anno 2010, che sono stati rideterminati secondo le modalità previste dai contratti nazionali, dando atto che i relativi valori consentono la completa copertura economica dei costi relativi agli istituti contrattuali previsti nell'ambito di ciascun fondo, a conclusione del processo di accorpamento delle ex Aziende nell'attuale ASL TO3.

Art. 11: Orario di lavoro.

- L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali e la sua articolazione è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

- Le tipologie di articolazione oraria attualmente in vigore sono rappresentate da personale turnista e da personale non turnista; per i primi è prevista un'articolazione su turni, per i secondi l'orario è costituito dall'effettuazione di 7 ore e 12' distribuito su 5 giorni settimanali, oltre il periodo di fruizione della pausa mensa.

- Soltanto con l'autorizzazione del coordinatore o del Responsabile di struttura l'orario aggiuntivo verrà contabilizzato come lavoro straordinario o compensazione, secondo le regole concordate per lo specifico istituto, e potrà dare luogo al pagamento o al recupero. Pertanto, il tabulato di presenza dovrà essere debitamente sottoscritto dal Responsabile.

- Resta invariata l'attuale disciplina relativa alla compresenza del personale turnista legato al passaggio delle competenze, precisando che i minuti aggiuntivi rispetto al debito orario saranno oggetto di riposo compensativo.

- I dipendenti sono tenuti al rispetto dell'orario di lavoro così come sopra articolato.

- L'orario di lavoro deve essere rilevato mediante gli appositi sistemi automatici di rilevamento delle presenze. Qualunque interruzione del servizio non correlata a motivi di lavoro deve essere comunicata e preventivamente autorizzata dal Responsabile e rilevata attraverso la timbratura elettronica.

- I dipendenti hanno l'obbligo di utilizzare il rilevatore collocato più vicino alla propria sede di servizio, secondo le disposizioni impartite dai Dirigenti Responsabili. In caso di guasto del sistema si ricorrerà all'inserimento manuale dell'orario lavoro o all'utilizzo della postazione in alternativa più vicina; l'inserimento manuale delle bollature riveste carattere eccezionale e deve essere adeguatamente motivata.

- E' prevista la flessibilità in ingresso tra le ore 8 e le ore 9 nei servizi che non effettuano turnazione sulle 24 ore, garantendo comunque un'adeguata apertura degli uffici nell'orario pomeridiano. Eventuali profili differenziati già in atto manterranno la loro operatività.

Personale Turnista

I profili orari del personale turnista sono strutturati sulla base delle specifiche esigenze delle strutture aziendali.

I turni di lavoro che prevedono un orario superiore alle 7,12 realizzano un credito di orario che determina riposo compensativo.

Il riposo compensativo deve essere fruito, di norma, nel mese di maturazione e non può determinare orario straordinario liquidabile.

La programmazione dei turni notturni deve avvenire rispettando il limite delle 2 o 3 notti consecutive, salvo specifiche richieste provenienti dal dipendente stesso o straordinarie esigenze di servizio.

I turni vengono prefissati mensilmente e la programmazione mensile sarà a disposizione del dipendente, di norma, entro il giorno 20 di ogni mese.

I riposi programmati mensilmente (sabato/domenica/festivi) non devono eccedere quelli previsti dal calendario; eventuali riposi aggiuntivi saranno denominati Recupero ore straordinarie.

Il richiamo in servizio, che determina la mancata fruizione del riposo, deve risultare da un ordine di servizio a firma del Coordinatore Infermieristico o del Direttore di S.C..

Per il personale turnista, ferme restando le attuali articolazioni dei turni nelle singole strutture, l'attribuzione delle indennità di turno ex art. 44 c. 3 CCNL 1/9/95 nelle strutture aziendali in cui è prevista un'articolazione su più turni, è condizionata all'effettuazione di un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte, in relazione al modello di turni adottato nell'azienda.

Per il personale turnista dei profili infermieristici, tecnici e riabilitativi, i Servizi Infermieristici stabiliranno, sentite le Strutture interessate, le modalità di turnazione che consentano un effettivo equilibrio dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte, anche al fine della corretta attribuzione delle indennità di turno ex art. 44 c. 3 CCNL 1/9/95.

Art. 12: Permessi retribuiti e permessi brevi.

Permessi retribuiti per il personale a tempo indeterminato di ruolo (art. 21 – C.C.N.L. 01.09.95 e art. 41 – CCNL 07.04.99)

1. Permessi per partecipazione a concorsi od esami – limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove – e per l'aggiornamento facoltativo comunque connesso all'attività di servizio. Per queste ipotesi sono concedibili al massimo 8 giorni di permesso all'anno.

In merito a siffatta tipologia di permessi occorre precisare:

- a) nel tetto degli otto giorni annui non sono ricompresi gli eventuali giorni di viaggio per i quali il dipendente dovrà utilizzare istituti diversi.
- b) i “concorsi” e gli “esami” cui fa riferimento la norma devono intendersi come concorsi pubblici (quindi espletati presso enti pubblici o parificati) e come esami attinenti alla carriera ed al perfezionamento professionale o comunque tenuti presso Scuole o Istituti di istruzione pubblica o parificati od infine sostenuti a conclusione di corsi frequentati previa la concessione delle “150 ore”. Rientra in questa fattispecie anche la partecipazione in veste di componente della Commissione esaminatrice presso altre Aziende Sanitarie o presso Enti Pubblici. In ogni caso osservati i requisiti l'Amministrazione è tenuta a concedere i permessi di che trattasi.
- c) le richieste di aggiornamento professionale facoltativo devono essere corredate del parere scritto del Responsabile del Servizio e/o Responsabile SITR, attestante l'attinenza dell'aggiornamento

all'attività professionale. In caso di parere negativo il dipendente può ricorrere in forma scritta alla S.C. Ricerca e Formazione.

I permessi retribuiti di cui al presente punto possono essere fruiti a giornate intere, a mezze giornate o a ore.

Le richieste di permesso retribuito di che trattasi vanno presentate, corredate dalla relativa documentazione, alla S.C. Personale Dipendente, preventivamente vistate dal proprio responsabile, di norma entro i 15 giorni precedenti la data dell'assenza. Vengono fatti salvi i casi per i quali si sia venuti a conoscenza dell'esigenza di richiedere il permesso soltanto oltre il termine indicato, purché naturalmente tali evenienze siano supportate da idonea documentazione (vedi timbro postale o fax della lettera d'invito, ecc...).

2. Lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado, per queste ipotesi sono concessi tre giorni consecutivi di permesso retribuito per evento (senza alcun "tetto" annuale complessivo)

La disciplina di questi permessi è stata regolamentata dal Decreto 21 luglio 2000, n. 278 che ha previsto la fruibilità del permesso da parte del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

In ogni caso ai tre giorni concessi di diritto per il lutto, non possono aggiungersi altri giorni eventualmente necessari per il viaggio, in quanto il periodo di permesso non può superare il "tetto" sancito dal contratto per ogni singolo evento luttuoso.

Per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di cremazione del defunto (adeguatamente documentata) che non avvenga immediatamente dopo il decesso, i 3 giorni possono non essere consecutivi.

3. A domanda del dipendente possono essere concesse, nell'anno, 18 ore di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari debitamente documentati, compresa la nascita di figli, nonché per grave infermità del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente.

Si precisa che all'Amministrazione compete il dovere di accertare, mediante idonea documentazione, i motivi "particolari" che inducono alla richiesta del permesso. Al riguardo si rileva che, per il soddisfacimento di esigenze individuali del tutto generiche e non oggettivamente rilevabili, è previsto un istituto tipico quale quello dei "permessi brevi".

E' opportuno procedere ad un riepilogo sintetico delle ipotesi più ricorrenti e tali da giustificare la concessione dei citati permessi anche mediante autocertificazione:

- nascita figlio: sono concedibili permessi retribuiti consecutivi che devono comunque essere fruiti entro il terzo giorno successivo all'evento (entro lo stesso termine deve essere presentata la relativa richiesta di concessione del permesso);
- assistenza a proprio familiare infermo (e precisamente coniuge o convivente, figli, genitori, nonni, nipote in linea diretta, fratello e sorella, suoceri, generi, nuore): le richieste devono essere inoltrate tempestivamente, e, di norma, comunque prima dell'inizio dell'assenza, debitamente corredata dalla necessaria documentazione. Quest'ultima deve consistere in: autocertificazione (nel caso di assistenza presso strutture sanitarie) o certificazione da cui risulti il grado di infermità del familiare nonché l'indispensabilità dell'assistenza;

- inserimento figlio presso nido o scuola materna: la richiesta va presentata tempestivamente, almeno 15 giorni prima dell'inizio dell'assenza, accompagnata da apposita certificazione della struttura scolastica;
- eventi calamitosi: è concedibile permesso retribuito per la giornata o le giornate nelle quali il dipendente risulti impossibilitato a raggiungere la sede di lavoro a seguito di calamità naturali quali inondazioni, eventi tellurici, ecc...;
- prestazioni sanitarie: in caso di prestazioni sanitarie specialistiche erogate da strutture sanitarie pubbliche o private (es. prelievi, visite specialistiche, esami, sedute fisioterapiche, ecc...) i dipendenti potranno fruire oltre all'assenza per malattia anche di permessi retribuiti, previa produzione di idonea certificazione rilasciata dalla struttura che ha erogato la prestazione; il permesso in questione è concesso limitatamente al tempo di effettuazione della prestazione. L'eventuale tempo di percorrenza sarà conteggiato all'interno del monte ore dei permessi retribuiti, se debitamente autocertificato.
- motivi elettorali utilizzabili per i giorni di viaggio dai dipendenti che debbano recarsi a votare in località diversa da quella del luogo di lavoro (quando sia giustificato dalla distanza tra i due luoghi);
- partecipazione a esequie parente o affine non rientrante nella casistica del punto 2
- convocazione Uffici Giudiziari per testimonianza per fatti non d'ufficio
- riesumazione della salma di parente o affine previsti dal punto 2

Relativamente ai permessi per grave infermità del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente, il Decreto 21 luglio 2000, n. 278 ha previsto la fruibilità del permesso da parte del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Spettano al lavoratore o alla lavoratrice dietro presentazione di idonea documentazione del medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata alla S.C. Personale Dipendente entro 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice.

In caso di grave infermità del convivente, i permessi in esame spettano solo se la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

La fruizione dell'intera giornata di permesso può essere concessa nel caso di personale turnista il cui rientro in servizio, nella giornata di fruizione del permesso, non sia compatibile con le esigenze organizzative della struttura di appartenenza.

Le relative richieste vanno presentate alla S.C. Personale Dipendente.

4. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio

In relazione a questa categoria di permessi, si precisa che il periodo di assenza può essere richiesto e fruito anche entro i trenta giorni successivi all'evento ma deve in ogni caso ricomprendere i giorni festivi e quelli non lavorativi cadenti nel periodo.

La richiesta va presentata almeno 15 giorni prima dell'assenza alla S.C. Personale Dipendente allegando successivamente, il certificato di matrimonio o relativa autocertificazione.

I permessi dei punti 1) – 2) – 3) – 4) possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare e non riducono le ferie.

5. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti, comunque denominati, previsti da specifiche disposizioni di legge

Questi ulteriori permessi retribuiti richiamati dal contratto non sono computati nei limiti dei tetti relativi ai punti precedenti.

Rientrano in questa categoria:

- le agevolazioni per le persone handicappate e loro familiari previste dalla legge 104/92 e s.m.i.; a norma della Circolare della Funzione Pubblica n. 8/2008 la fruizione dei permessi ex art. 33 comma 3 della Legge 104/92 è giornaliera;
- i permessi per donatore di sangue;
- i permessi orari giornalieri retribuiti nel limite massimo di due ore, ex art. 14 Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del 20.09.2001, per i dipendenti nei confronti dei quali sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico;
- i permessi ai dipendenti che rivestono cariche elettive, effettuate per l'espletamento del mandato (Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267);
- i permessi sindacali. La fruizione dei suddetti permessi non può generare straordinario;
- i permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare o di testimone;
- i permessi nel limite massimo di 150 ore annue per lo studio;
- i permessi per attività di volontariato, di protezione civile e di soccorso alpino;
- i permessi elettorali: i riposi da fruiture per il recupero psico-fisico derivante dalla partecipazione alle operazioni elettorali devono avvenire di norma immediatamente dopo la conclusione delle stesse, o comunque, per motivate esigenze di servizio, non oltre 7 giorni dalla fine delle consultazioni elettorali.

Per tutti i suddetti permessi si rimanda alle normative specifiche di riferimento. I dipendenti dovranno in ogni caso produrre idonea documentazione giustificativa.

La fruizione dei permessi richiamati nel presente articolo non può comportare nella giornata un orario complessivo superiore al debito orario giornaliero.

**Permessi non retribuiti per il personale a tempo determinato
(art. 31 – C.C.N.I. 20.09.2001)**

Col citato contratto del Comparto si ribadisce la differenziazione, per alcuni aspetti, del trattamento giuridico del personale assunto a tempo determinato, cioè non di ruolo, rispetto a quello del personale a tempo indeterminato.

In merito ai “permessi ai dipendenti assunti a tempo determinato”, sulla base dell'art. 31 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo 20.09.2001, possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 10 giorni, salvo, il caso di matrimonio in cui si applica l'art. 21 del CCNL 01.09.1995.

Pertanto, non sono concedibili, al personale non di ruolo i permessi retribuiti previsti dall'art. 21, ad eccezione del permesso matrimoniale di 15 giorni; per i restanti casi (vedasi concorsi, esami, aggiornamento facoltativo, lutto, motivi personali o familiari) potranno essere concessi al massimo 10 giorni complessivi di permesso non retribuito. Infine tenuto conto del tenore letterario della disposizione contrattuale, si ritiene che anche al personale a tempo determinato spettino i permessi

che l'art. 21 individua come "altri permessi retribuiti comunque denominati, previsti da specifiche disposizioni di legge", ad eccezione delle 150 ore annue per studio.

Ulteriori assenze dal servizio

Si precisa infine che nelle circostanze sotto elencate l'assenza dal servizio è da considerarsi come servizio attivo:

- effettuazione di visite mediche disposte dalla Pubblica Amministrazione;
- attività connesse allo svolgimento delle attribuzioni di rappresentanza per la sicurezza ex D.Lgs. 626/94;
- attività connesse alla nomina di Presidente, Componente o Segretario di Commissioni di concorso effettuato dall'Asl TO3, nel limite dell'orario giornaliero, o analoghe attività riferite a selezioni interne;
- partecipazione ad esami di stato o di passaggio di anno dei corsi dei diplomi infermieristici o tecnico-sanitari in qualità di membro della commissione esaminatrice senza compenso;
- partecipazione ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro capite;
- attività connesse alla nomina di componente seggi in occasione di consultazioni elettorali in genere, nonché quelle legate all'elezione dei rappresentanti per la sicurezza;

In ogni caso la documentazione giustificativa dei permessi o delle assenze dovrà essere tassativamente presentata dall'interessato entro 5 giorni alla S.C. Personale Dipendente.

Permessi brevi

I dipendenti di ruolo e non, possono, a domanda, assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui prestano servizio. Tali permessi, a norma dell'art. 22 del CCNL 01.09.1995, non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

Art. 13: Ferie e festività.

L'art. 19 del C.C.N.L. 01.09.1995 prevede una differenziazione tra i dipendenti già in servizio alla data di stipula (1.9.95) e quelli assunti successivamente, limitatamente al primo triennio di servizio. Nelle schede seguenti si riassumono la durata annua delle ferie spettanti per anno solare:

personale già in servizio all'1.9.95

MATERIA	PERS. CON ORARIO SU 5 GIORNI
Ferie Festività ex Lg.937/77	32 giorni annui

personale assunto in data successiva all'1.9.95

(personale relativo al primo triennio di servizio)

MATERIA	PERS. CON ORARIO SU 5 GIORNI
Ferie	30 giorni annui

Precisazioni riguardanti la materia

1. le ferie sono un diritto irrinunciabile e non monetizzabile (il pagamento sostitutivo può essere corrisposto soltanto nel caso in cui non siano state fruito prima della cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato per esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del dipendente);
2. le ferie possono essere utilizzate a giornate intere o a mezze giornate; in ogni caso, in tale giornata non può essere effettuato in nessun modo un orario complessivo superiore al debito orario giornaliero;
3. le festività sopresse possono essere utilizzate esclusivamente a giornate intere;
4. la fruizione delle ferie può avvenire frazionata in più periodi, compatibilmente con le esigenze di servizio. Uno di questi periodi, di almeno quindici giorni continuativi lavorativi, deve essere assicurato al dipendente che ne faccia richiesta nel periodo 1° giugno/30 settembre;
5. le ferie sono sospese in caso di malattie – insorte durante la fruizione – (debitamente documentate), che si siano protratte per più di tre giorni o che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero;
6. le ferie debbono essere fruito entro l'anno. La fruizione può essere rimandata entro il primo semestre dell'anno successivo per inderogabili esigenze di servizio o personali. Nel caso di malattia per l'intero anno il dipendente può fruito le ferie (che vengono comunque maturate) al di fuori dei limiti di cui sopra, compatibilmente con le esigenze di servizio. Eventuali giorni di ferie non usufruiti entro 18 mesi dall'anno di maturazione saranno convertiti in ore, eventualmente recuperabili con le procedure in atto.
7. al fine della programmazione del lavoro, ogni struttura predispone ad inizio anno, secondo una tempistica predefinita, il piano ferie per la propria struttura, prevedendo comunque la fruizione di tutte le ferie nei termini previsti dal CCNL.

Festività patronale

Le parti concordano di mantenere le festività del S. Patrono vigenti attualmente nel territorio dell'ASL TO3, fatta salva la necessità di una nuova organizzazione da concordare nell'anno 2011.

Per quanto non disciplinato dal presente documento si fa riferimento alle leggi in materia e alle norme contrattuali in vigore.

Art. 14: Diritto allo studio.

Per la disciplina dell'istituto si rinvia allo specifico regolamento aziendale attualmente in vigore.

Art. 15: Mensa.

1. L'Azienda garantisce il diritto alla mensa a tutti i dipendenti nei giorni di effettiva presenza in servizio qualora l'orario di lavoro coincida con l'orario di apertura della mensa, con corresponsione della quota di costo nella misura fissata dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.
2. Nei casi in cui non sia operante il servizio di mensa nell'ambito delle strutture aziendali, i dipendenti possono fruito del servizio sostitutivo mediante utilizzo di specifico badge presso gli esercizi convenzionati.
3. Il diritto alla fruizione della mensa così come disciplinato nei precedenti commi, è subordinato all'effettuazione di un orario giornaliero minimo di 6 ore.

4. La pausa per il consumo dei pasti deve essere rilevata mediante gli appositi sistemi di rilevazione delle presenze e non può comunque essere inferiore a 20 minuti.

Art. 16: Pausa recupero psico-fisica.

I dipendenti durante la sospensione dell'orario per la fruizione della pausa per il recupero delle condizioni psico-fisiche, possono abbandonare la propria sede di lavoro, previa rilevazione della bollatura dell'orario di uscita e di ingresso.

La pausa minima obbligatoria di minuti 20 verrà in ogni caso addebitata d'ufficio a tutti i dipendenti che prestino un orario di lavoro superiore a sei ore giornaliere. Fanno eccezione:

i dipendenti che, sulla base di turni prestabiliti, prestano servizio in fasce orarie notturne;
i dipendenti che, in presenza di situazioni oggettive ed eccezionali, non possono interrompere il servizio. L'individuazione di detti dipendenti compete ai Dirigenti Responsabili su proposta dei coordinatori o responsabili di settore.

La sospensione dell'orario di lavoro deve, di norma, coincidere con la fascia oraria di apertura della mensa.

Art. 17: Lavoro straordinario.

Fermo restando quanto previsto dall'art 34 del CCNL 1998- 2001, le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio quali:

- carenze contingenti di organico
- richiamo in servizio per pronta disponibilità
- fasi transitorie di riorganizzazione di servizi

Il lavoro straordinario non è strumento di gestione ordinaria delle attività; il ricorso a tale istituto deve essere ridotto al minimo indispensabile per far fronte ad esigenze effettivamente indilazionabili, imprevedibili e non programmabili.

Annualmente l'Azienda definisce con i Dirigenti Responsabili di Struttura, di norma entro il mese di gennaio e coinvolgendo le RSU e le OO.SS firmatarie del presente contratto, il monte ore disponibile per prestazioni di lavoro straordinario per ciascuna articolazione aziendale entro il limite delle risorse disponibili nell'ambito del fondo di cui all'art 8 del CCNL 2006-2009 definite in sede di contrattazione integrativa. L'utilizzo delle risorse all'interno delle strutture organizzative è flessibile ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annue. I dirigenti responsabili delle articolazioni aziendali provvedono alla gestione del monte ore di lavoro straordinario nell'ambito delle strutture di loro competenza anche attraverso i dipendenti cui sono affidate funzioni di coordinamento.

I limiti individuali di cui al comma precedente possono essere superati, in relazione ad esigenze particolari ed eccezionali, per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo individuale di n. 250 ore annuali. In tali casi i Dirigenti responsabili debbono comunicare alla Direzione Aziendale i motivi che comportano il superamento dei limiti individuali, informandone contestualmente le RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Tutte le prestazioni di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate dal Dirigente responsabile o dal personale a cui sono affidate le relative funzioni di coordinamento e controllo.

Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere compensate, a domanda del dipendente, con riposi sostitutivi.

Sono considerate lavoro straordinario unicamente le prestazioni lavorative eccedenti i 15 minuti il debito orario giornaliero. Con l'effettuazione di orario superiore a 15 minuti, dal 16° minuto l'eventuale straordinario è recuperabile o liquidabile su richiesta del dipendente; in tal caso i primi 15 minuti sono esclusivamente recuperabili.

Le prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente autorizzate, sono certificate dai Dirigenti responsabili o dal personale cui sono affidate funzioni di coordinamento e controllo, mediante la sottoscrizione del tabulato mensile delle presenze.

Il pagamento delle ore straordinarie debitamente autorizzate avviene con cadenza semestrale.

Le parti si riservano, nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale, di verificare la necessità di eventuali modifiche alla presente procedura finalizzate ad un'ottimizzazione dell'istituto e al monitoraggio della spesa.

Art. 18: Pronta disponibilità.

Si confermano, relativamente all'istituto della Pronta Disponibilità, le procedure attualmente in vigore nell'Azienda; eventuali modifiche e/o integrazioni ai piani di pronta disponibilità attualmente vigenti, derivanti da situazioni di emergenza non preventivabili, potranno costituire oggetto di revisione degli stessi.

Le parti si impegnano ad incontrarsi al fine di ridefinire l'intero Piano di Disponibilità alla luce del nuovo Piano di Organizzazione Aziendale.

Art. 19: Libera professione.

I criteri per l'attribuzione dei proventi al personale del comparto che presta la propria collaborazione a supporto dell'attività libero - professionale dei dirigenti sanitari sono determinati dall'Azienda previa comunicazione con le R.S.U. e le OO.SS. e disciplinati dall'apposito Regolamento attualmente vigente in Azienda.

Art. 20: Rapporto di lavoro a tempo parziale.

In relazione alle disposizioni introdotte in materia dalla Legge n. 133 del 06/08/2008, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale viene valutata dall'Amministrazione avendo come parametri di valutazione i seguenti elementi:

Conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente
Pregiudizio alla funzionalità del servizio di appartenenza

Con riferimento alla Circolare n. 8/2008 del 05.09.2008 e all'art. 12 bis del Decreto Legislativo 25.02.2001 n. 61, è previsto il diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale per i dipendenti affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa.

La medesima normativa di riferimento prevede inoltre che, ferma restando la valutazione di cui al punto precedente operata dall'Amministrazione, è prevista una priorità alla trasformazione per le seguenti fattispecie:

- Dipendenti che assistono il coniuge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche

- Dipendenti che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della Legge 104/92
- Dipendenti genitori di figli conviventi di età non superiore a 13 anni o di figli conviventi portatori di handicap ai sensi dell'art. 3 della Legge 104/92

Le domande di modifica del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovranno pertanto essere autorizzate incondizionatamente dal Responsabile del Servizio di appartenenza e/o dai Responsabili dei Servizi Infermieristici, Tecnico e Riabilitativo.

Art. 21: Legge 151/2001 (congedi parentali).

La disciplina della materia costituisce oggetto di specifico regolamento, cui si fa esplicito rinvio.

Capo V
Sviluppo professionale

Art. 22: Formazione ed aggiornamento.

La disciplina della materia costituisce oggetto dello specifico regolamento attualmente vigente in Azienda, cui si fa esplicito rinvio.

Art. 23: Posizioni organizzative – Individuazione e relativa graduazione.

Individuazione e relativa graduazione

1. L'azienda, in relazione alle proprie articolazioni organizzative, determina la graduazione delle funzioni, cui è correlato il trattamento economico di posizione.
2. La disciplina a regime dell'istituto in oggetto prevede l'individuazione di posizioni organizzative sulla base dei seguenti parametri generali:
 - a) livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla presenza o assenza nella struttura di posizioni dirigenziali intermedie;
 - b) articolazione della Struttura di appartenenza in relazione alla presenza di settori di attività necessitanti di relativa responsabilità;
 - c) grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati;
 - d) complessità delle competenze attribuite;
 - e) entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali gestite nella S.C. di appartenenza;
 - f) valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali.

In ambito aziendale vengono individuati specifici parametri sulla base dei quali determinare le posizioni organizzative, come di seguito elencati:

- 1) attività di coordinamento sanitario ed amministrativo in ambito distrettuale
 - 2) attività di coordinamento sanitario ed amministrativo in ambito di struttura collocata nel P.O.A. in posizione sovraordinata rispetto alla unità operativa di appartenenza
 - 3) attività riferita a specifici settori in cui è articolata la struttura, anche in riferimento alla complessità della stessa e alla presenza o assenza di dirigenti assegnati.
3. Le parti danno comunque atto che la spesa complessiva relativa al presente istituto contrattuale non potrà, in linea di massima, superare la quota di fondo attualmente destinata allo stesso.

Art. 24: Affidamento incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca.

1. Il Direttore Generale, per il perseguimento delle finalità dell'Azienda, previa proposta di attribuzione di incarico da parte del Responsabile della Struttura interessata effettuata sulla base di una valutazione comparata del personale in possesso dei requisiti, conferisce gli incarichi per le posizioni organizzative, assegnando le relative indennità di funzione. I parametri cui dovranno far riferimento i Responsabili delle strutture per la proposta di affidamento dell'incarico sono i seguenti:
 - a) natura e caratteristica dei programmi da realizzare
 - b) requisiti culturali posseduti dai dipendenti
 - c) attitudini
 - d) capacità professionale
 - e) esperienza
2. I dipendenti da prendere in considerazione ai fini dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali sono tutti quelli della cat. D e Ds con rapporto di lavoro a tempo pieno.
3. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento scritto e motivato del Direttore Generale, contenente l'indicazione della durata e dell'importo dell'indennità di funzione attribuita, tenendo conto dei criteri generali sopraelencati.
4. La relativa indennità di funzione annua, da corrispondersi su 13 mensilità, viene modulata sulla base della complessità delle funzioni assegnate, nonché sul grado di responsabilità e di professionalità richiesti per l'affidamento dell'incarico e viene definita in :
 - € 7.250,00 per le posizioni di maggiore complessità
 - € 5.750,00 per le posizioni complesse
 - € 3.615,00 per le restanti posizioni
5. Per quanto concerne il sistema di valutazione dei predetti incarichi e i relativi effetti, si richiama l'art. 21 del CCNL 07.04.99.

Nelle materie relative alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, la contrattazione collettiva ed integrativa è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.
6. Ai sensi dell'art. 36 del CCNL 07.04.99, l'indennità di funzione legata al conferimento dell'incarico per la Posizione Organizzativa assorbe i compensi per lavoro straordinario. Pertanto, le eventuali ore eccedenti il debito orario saranno oggetto di compensazione, anche a giornate intere, entro il semestre successivo a quello di maturazione. Le ore straordinarie effettuate dai dipendenti titolari di Posizione Organizzativa in Pronta Disponibilità potranno essere recuperate o liquidate su richiesta del dipendente.
7. In relazione all'attribuzione dei nuovi incarichi di Posizione Organizzativa derivanti dall'applicazione dell'accordo di omogeneizzazione di alcuni istituti contrattuali sottoscritto il 15.12.08, si conferma il medesimo trattamento di cui al punto 6. per le eventuali ore eccedenti il debito orario effettuate, a decorrere dal 01.01.09, dai dipendenti cui sia stato attribuito un assegno ad personam a seguito della cessazione, a far data dal 01.01.09, dei precedenti incarichi di P.O. e fino al 31.12.2010.

Art. 25 : Coordinamento.

La funzione di Coordinamento prevista dall'art. 10 CCNL II Biennio economico 2000-2001 e dall'art. 4 del CCNL sottoscritto il 29.02.08 viene riconosciuta in presenza di una attività che comporti un effettivo coordinamento riferito ad una struttura organizzativa.

Fatto salvo il possesso dei requisiti previsti dall'art. 4 del CCNL sottoscritto il 29.02.08, la proposta di attribuzione della funzione di coordinamento è presentata all'Amministrazione dal Direttore del Dipartimento di competenza.

Effettuata la necessaria valutazione, l'attribuzione della funzione di coordinamento viene formalizzata con apposito provvedimento del Direttore Generale.

L'incarico di coordinamento è soggetto a specifica e periodica valutazione con cadenza non inferiore all'anno.

Nelle materie relative alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, la contrattazione collettiva ed integrativa è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.

Per l'attribuzione di nuovi incarichi di Coordinamento verrà stabilita apposita procedura da definirsi in relazione alle esigenze organizzative derivanti dall'applicazione del nuovo P.O.A.

Art. 26: Progressioni orizzontali e verticali.

Con riferimento a quanto disposto dalla normativa vigente, le procedure del presente istituto vengono riportate nell'Appendice al presente Contratto Integrativo.

Art. 27: Produttività Collettiva.

Con riferimento a quanto disposto dalla normativa vigente, la procedura del presente istituto è contenuta nell'Appendice al presente Contratto Integrativo .

Art. 28: Norma finale.

Per quanto non disciplinato dal presente Contratto Integrativo Aziendale viene fatto espressamente rinvio alla disciplina prevista dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità e dalla normativa vigente.

Letto, approvato, sottoscritto

Data

La Delegazione di parte Aziendale

Le Organizzazioni Sindacali

**FONDI AZIENDALI PROVVISORI
ANNO 2010**

I Fondi provvisori 2010 sono definiti negli importi sottoindicati sulla base dei Fondi definitivi anno 2009 così come incrementati dal CCNL 31.07.2009 con l'applicazione degli accordi relativi all'omogeneizzazione degli istituti contrattuali dell'ASL TO3 derivanti dall'accorpamento delle ex Asl 5, 10 e Venaria.

Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica

•Fondo anno 2010 ASL TO3 € 12.782.961,54

Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno

•Fondo anno 2010 ASL TO3 € 5.289.193,27

Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità della prestazione individuale

•Fondo anno 2010 ASL TO3 € 6.445.383,78

APPENDICE

REGOLAMENTAZIONE DELLE MATERIE RELATIVE AI SOTTOINDICATI ISTITUTI CONTRATTUALI

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Ai sensi dell'art. 21 della Legge 04.11.2010 n. 183 viene costituito entro 120 gg. dalla data di entrata in vigore della Legge citata un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge.

Il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il Presidente è designato dall'Amministrazione.

Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Fino alla costituzione del suddetto Comitato restano operanti il Comitato Pari Opportunità (C.P.O.) e il Comitato Paritetico sul Mobbing attualmente costituiti in Azienda.

Progressione interna nel sistema classificatorio.

1. Ai sensi dell'art. 15 del C.C.N.L. 1998/2001 la progressione interna dei dipendenti dell'azienda nel sistema classificatorio viene effettuata, nei limiti dei posti disponibili nella dotazione organica di ciascuna categoria e dei relativi profili, mediante:
 - a) passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore
 - b) passaggi all'interno delle categorie B e D;
 - c) passaggi nell'ambito della stessa categoria tra profili diversi dello stesso livello.
2. Le parti concordano sulla necessità di individuare nella riqualificazione del personale un elemento fondamentale del processo riorganizzativo aziendale finalizzata al miglioramento del servizio offerto al cittadino utente.
3. Nel caso di effettuazione di progressione all'interno delle categorie B e D si applica, per quanto compatibile, la procedura recepita con deliberazione n. del 2001 .

Progressione economica orizzontale – principi generali.

Le parti stabiliscono che l'assegnazione delle fasce retributive progressive orizzontali previste dall'art. 35 C.C.N.L. 1998/2001 avvenga mediante valutazioni ispirate al rispetto dei seguenti principi:

- a) oggettività, trasparenza e sistematicità della valutazione;
- b) evidenziazione di elementi quali-quantitativi inerenti i risultati ottenuti, le prestazioni rese e l'impegno profuso nelle attività assegnate.

Gli effetti giuridici ed economici del passaggio di fascia decorrono dal 1° gennaio di ciascun anno.

Progressione economica orizzontale – procedura applicativa.

Sono ammessi alla progressione economica orizzontale i dipendenti in servizio al 31 dicembre di ciascun anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in possesso di un'anzianità di servizio di almeno due anni nella fascia retributiva immediatamente precedente a quella oggetto di scorrimento, maturata nel Servizio Sanitario Nazionale o in altre Pubbliche Amministrazioni.

Progressione economica orizzontale – criteri e modalità di valutazione.

1. Gli elementi di valutazione ai quali l'Amministrazione dovrà fare riferimento sono i seguenti:
 - a) esperienza acquisita nell'attività;
 - b) arricchimento professionale conseguente a crediti formativi acquisiti mediante processi di formazione interna e/o aggiornamento;
 - c) verifica delle prestazioni rese, dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale.
2. L'Amministrazione ha a disposizione i seguenti punteggi massimi, da attribuire con i criteri sottoindicati sulla base del sistema di valutazione permanente predisposto dall'Azienda secondo i criteri previsti dall'art.35 del vigente CCNL

CATEGORIA A

a) esperienza acquisita nella categoria: punti 30

Servizio a tempo indeterminato od a tempo determinato prestato presso enti del S.S.N. da valutarsi punti 1,5 ogni anno.

b) arricchimento professionale conseguente ad attività di formazione interna e/o aggiornamento: punti 35

In tale categoria dovranno essere valutate tutte le attività di formazione e/o aggiornamento, attinenti il profilo professionale. Non sono valutabili le attività di formazione ed aggiornamento già oggetto di valutazione in precedenti selezioni per il passaggio di fascia retributiva.

c) verifica delle prestazioni rese, dell'impegno profuso, e della qualità della prestazione individuale: punti 35

Il punteggio è attribuito dall'Amministrazione sulla base delle note informative che dovranno essere fornite dai Dirigenti Responsabili mediante un apposito questionario.

CATEGORIA B

a) esperienza acquisita nella categoria: punti 30

Servizio a tempo indeterminato od a tempo determinato prestato presso enti del S.S.N. da valutarsi punti 1,5 per ogni anno.

b) arricchimento professionale conseguente ad attività di formazione interna e/o aggiornamento: punti 35

In tale categoria dovranno essere valutate tutte le attività di formazione e/o aggiornamento, attinenti il profilo professionale. Non sono valutabili le attività di formazione ed aggiornamento già oggetto di valutazione in precedenti selezioni per il passaggio di fascia retributiva.

c) verifica delle prestazioni rese, dell'impegno profuso, e della qualità della prestazione individuale: punti 35

Il punteggio è attribuito dall'Amministrazione sulla base delle note informative che dovranno essere fornite dai Dirigenti Responsabili mediante un apposito questionario.

CATEGORIA BS

a) esperienza acquisita nella categoria: punti 30

Servizio a tempo indeterminato od a tempo determinato prestato presso enti del S.S.N. da valutarsi punti 1,50 per ogni anno.

b) arricchimento professionale conseguente ad attività di formazione interna e/o aggiornamento: punti 35

In tale categoria dovranno essere valutate tutte le attività di formazione e/o aggiornamento, attinenti il profilo professionale. Non sono valutabili le attività di formazione ed aggiornamento già oggetto di valutazione in precedenti selezioni per il passaggio di fascia retributiva.

c) verifica delle prestazioni rese, dell'impegno profuso, e della qualità della prestazione individuale: punti 35

Il punteggio è attribuito dall'Amministrazione sulla base delle note informative che dovranno essere fornite dai Dirigenti Responsabili mediante un apposito questionario.

CATEGORIA C

a) esperienza acquisita nella categoria: punti 20

Servizio a tempo indeterminato od a tempo determinato prestato presso enti del S.S.N. da valutarsi punti 1 per ogni anno.

b) arricchimento professionale conseguente ad attività di formazione interna e/o aggiornamento: punti 40

In tale categoria dovranno essere valutate tutte le attività di formazione e/o aggiornamento, attinenti il profilo professionale. Non sono valutabili le attività di formazione ed aggiornamento già oggetto di valutazione in precedenti selezioni per il passaggio di fascia retributiva.

c) verifica delle prestazioni rese, dell'impegno profuso, e della qualità della prestazione individuale: punti 40

Il punteggio è attribuito dall'Amministrazione sulla base delle note informative che dovranno essere fornite dai Dirigenti Responsabili mediante un apposito questionario.

CATEGORIA D e DS

a) esperienza acquisita nella categoria: punti 10

Servizio a tempo indeterminato od a tempo determinato prestato presso enti del S.S.N. da valutarsi punti 0,50 per ogni anno.

b) arricchimento professionale conseguente ad attività di formazione interna e/o aggiornamento: punti 45

In tale categoria dovranno essere valutate tutte le attività di formazione e/o aggiornamento, attinenti il profilo professionale. Non sono valutabili le attività di formazione ed aggiornamento già oggetto di valutazione in precedenti selezioni per il passaggio di fascia retributiva.

c) verifica delle prestazioni rese, dell'impegno profuso, e della qualità della prestazione individuale: punti 45

Il punteggio è attribuito dall'Amministrazione sulla base delle note informative che dovranno essere fornite dai Dirigenti Responsabili mediante un apposito questionario.

3. *I criteri per la determinazione dei sistemi di valutazione permanente di cui all'art. 35, c. 3°, del C.C.N.L. 1998/2001 e, in particolare i contenuti delle note informative dei Dirigenti Responsabili per la verifica delle prestazioni rese, dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale saranno oggetto di informazione alle OO.SS.*

4. *Per il passaggio all'ultima fascia di ciascuna categoria le note informative dei Dirigenti Responsabili tengono conto dei criteri stabiliti dall'art. 35, comma 1, lett. B, del C.C.N.L. 1998/2001.*

5. *Il punteggio attribuito è ridotto del 50% nei confronti dei dipendenti ai quali sono state inflitte sanzioni disciplinari nei due anni precedenti la selezione.*

6. *Al termine delle selezioni l'Amministrazione redige, per ciascuna categoria, profilo professionale, ed eventualmente, struttura di appartenenza, la graduatoria dei dipendenti*

*selezionati. L'assegnazione della fascia economica è disposta nei confronti dei dipendenti utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti disponibili..
La graduatoria non è successivamente utilizzabile.*

Produttività Collettiva per il miglioramento dei servizi e premio per la qualità delle prestazioni individuali.

Il sistema incentivante è finalizzato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'Azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economia dei servizi istituzionali.

Viene di seguito individuata la procedura relativa all'applicazione dell'istituto suddetto

1. Il Direttore della S.C. illustra al personale gli obiettivi, previa effettuazione di apposito incontro, nell'ambito del quale dovranno essere definiti i criteri di valutazione del grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi da utilizzare in occasione delle verifiche finali di erogazione del saldo. Gli obiettivi, unitamente all'indicazione del personale coinvolto ed ai criteri menzionati, dovranno essere inviati entro i termini richiesti alla S.C. Organizzazione Sviluppo Risorse Umane.
2. Gli obiettivi specifici assegnati al personale della struttura dovranno essere basati sui seguenti elementi:
 - coerenza degli obiettivi specifici rispetto a quelli aziendali;
 - introduzione di elementi innovativi sul piano organizzativo che abbiano condotto ad un miglioramento quali/quantitativo dell'attività
 - sistema di valutazione del grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della S.C. basato sul livello di coinvolgimento degli operatori, con particolare riferimento ai risultati ottenuti.
3. L'erogazione del saldo annuale avviene sulla base della verifica del raggiungimento degli obiettivi e/o dello specifico obiettivo prestazionale da effettuarsi da parte del Direttore della Struttura, sulla base dei criteri stabiliti in sede dell'incontro di illustrazione degli obiettivi.
4. Del raggiungimento degli obiettivi assegnati dovrà essere redatta specifica relazione da parte del Direttore della struttura e presentata in apposito incontro con i dipendenti della struttura stessa.
5. Il sistema di valutazione del grado di partecipazione al raggiungimento dell'obiettivo deve:
 - essere adeguatamente motivato;
 - prevedere l'informazione del dipendente in merito alla valutazione effettuata;
 - essere in linea con la preventiva definizione, avvenuta in ambito di apposito incontro, dei criteri e modalità di attribuzione delle quote e delle eventuali variazioni a ciascun dipendente.
6. Le quote di incentivazione, definite con i parametri di cui ai precedenti commi, dovranno essere assegnate sulla base delle seguenti regole:
 - a) Le quote di acconto saranno erogate in modo uniforme sulla base della categoria di appartenenza.

b) Assenze sulle quali sarà operata la proporzionale decurtazione della quota spettante a titolo di produttività collettiva:

malattia - infermità del figlio – ogni tipo di aspettativa senza assegni – assenze varie per cariche pubbliche ed elettorali – aggiornamento facoltativo – sospensione cautelare – diritto allo studio (“150 ore”) – permessi retribuiti – permessi di cui all’art. 33 comma 3 Legge 104/92 – congedo parentale

Le assenze che determinano la non corresponsione delle somme incentivanti verranno sommate in corso d’anno e il totale dei giorni non lavorati determinerà una decurtazione pari alle giornate di assenza successive al 30° giorno di mancata presenza.

c) Assenze per le quali non saranno operate decurtazioni:

Astensione anticipata di gravidanza – astensione obbligatoria di gravidanza – congedo di paternità – permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l’espletamento delle funzioni di giudice popolare – assenze previste dall’art. 4 c. 1 della Legge 08.03.2000 n. 53 – permessi di cui all’art. 33 comma 6 della Legge 104/92 – permessi sindacali – assemblee retribuite – ferie – festività soppresse – riposi compensativi – missioni – aggiornamento obbligatorio – comando – donazione sangue e midollo osseo – infortuni e malattie per causa di servizio – riposi giornalieri ai sensi della l. 1204/71 (“permesso per allattamento”) — interventi di protezione civile.

d) Il compenso sarà decurtato ai dipendenti che abbiano subito sanzioni disciplinari relative a comportamenti ricollegabili agli obiettivi da conseguire.

e) I dipendenti di nuova assunzione, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, non percepiranno alcun compenso a titolo di produttività collettiva per tutta la durata del periodo di prova. Costituiscono deroghe al predetto principio i casi di personale dipendente di ruolo dell’Azienda che, quale vincitore di concorso in categoria superiore, partecipa alla distribuzione del relativo compenso anche per la durata del periodo di prova nella nuova posizione funzionale, o per quei dipendenti di nuova assunzione che hanno prestato servizio in qualità di incaricati nella stessa posizione funzionale, o infine per il personale transitato per mobilità da altra Azienda nello stesso profilo professionale.

f) I dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato non hanno titolo ad alcun compenso relativo alla produttività collettiva.

g) Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale percepirà il compenso proporzionalmente alla percentuale del proprio orario di lavoro.

7. Il conseguimento degli obiettivi costituisce presupposto necessario per il consolidamento, in via definitiva, delle quote di incentivazione alla produttività per le singole Strutture da cui deriva l’erogazione del saldo. E’ prevista una verifica di seconda istanza in caso di giudizio negativo sulla partecipazione del dipendente alla realizzazione degli obiettivi. La mancata partecipazione al raggiungimento degli obiettivi potrà avere ripercussioni, sulla base di specifiche motivazioni, anche sulle quote erogate a titolo di acconto.

8. Una quota del Fondo per la Produttività Collettiva, determinata in una percentuale che potrà essere definita con le Organizzazioni Sindacali, è finalizzata al finanziamento di specifici progetti speciali, individuati dalla Direzione Generale, per attività connesse al processo di accorpamento, al conseguimento di particolari progetti Regionali, e a una migliore efficienza dei servizi.

Viene riportata la tabella relativa agli importi attualmente erogati a titolo di acconto al personale dell’ASL TO3

categoria	Quota acconto
-----------	---------------

CAT_A	€	115,00
CAT_B	€	121,00
CAT_BS	€	136,00
CAT_C	€	147,00
CAT_D	€	169,00
CAT_DS	€	219,00

Per l'anno 2011, nelle more delle indicazioni regionali o nazionali relative all'applicazione della normativa vigente in materia di merito e premi, gli acconti della retribuzione di produttività collettiva in essere vengono erogati a titolo esclusivamente provvisorio e suscettibile di eventuale recupero.