



**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**

**CCNL 2002/2005**

**AREA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA**

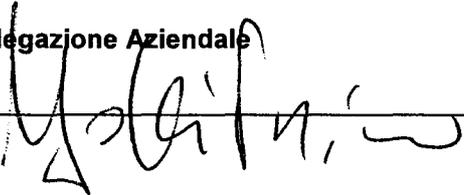
A large, stylized handwritten signature or mark, possibly representing the name 'C. B.'.

A handwritten signature or mark, possibly representing the name 'A. B. S.'.

**IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2002/2005**  
**(Area della Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica e Amministrativa)**

In data **13 dicembre 2007**, presso la sede dell'Azienda Ospedaliera Spedali Civili di Brescia, tra la Delegazione trattante di parte pubblica, diretta dal Direttore dell'Area Risorse Umane Dott. Primo Fogassi all'uopo delegato con deliberazione n. 836/21960 del 20/12/2005 e la Delegazione di parte sindacale, si è raggiunta la preintesa sull'allegato testo contrattuale che verrà trasmesso al Collegio Sindacale unitamente alla relazione illustrativa tecnico finanziaria prevista dall'art. 4 C.C.N.L. 3/11/2005.

**Per la Delegazione Aziendale**

\_\_\_\_\_ 

**La Delegazione di Parte Sindacale**

**OO.SS. Territoriali**

CISL DIRIGENTI \_\_\_\_\_

UIL DIRIGENTI \_\_\_\_\_

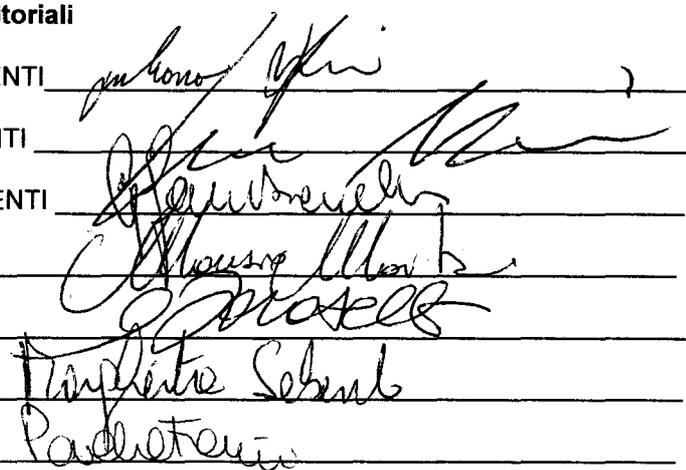
CGIL DIRIGENTI \_\_\_\_\_

CIDA \_\_\_\_\_

SNABI \_\_\_\_\_

AUPI \_\_\_\_\_

SINAFO \_\_\_\_\_



## INDICE

Premessa	6
----------	---

### Titolo I°

#### Norme di garanzia dei servizi essenziali erogati dall'Azienda – Relazioni Sindacali – Pari Opportunità

#### Capo I°

##### Norme di garanzia in caso di sciopero

Art. 1	Servizi e prestazioni essenziali – Contingenti minimi di personale	6
Art. 2	Modalità di effettuazione degli scioperi	7
Art. 3	Procedure	8

#### Capo II°

##### Relazioni Sindacali

Art. 4	Istituti delle relazioni sindacali	10
Art. 4bis	Prerogative sindacali	10
Art. 5	Commissioni bilaterali	12
Art. 6	Osservatorio fondi contrattuali	12
Art. 7	Comitato per le Pari Opportunità	13

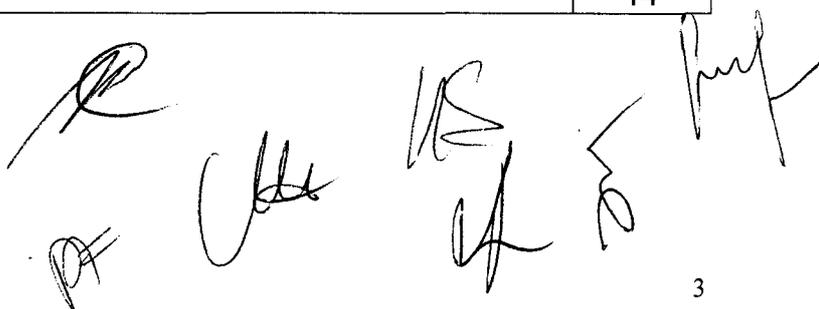
### Titolo II°

#### Fondi contrattuali

#### Capo I°

##### Metodologia costituzione fondi contrattuali

Art. 8	Determinazione fondi aziendali	14
Art. 9	Fondi contrattuali al 31/12/2005	14



## Capo II°

### Fondo ex art. 51 CCNL 3/11/2005

Art. 10	Conglobamento fondo per la retribuzione di risultato e fondo per la qualità della prestazione individuale	14
Art. 11	Fondo per la qualità delle prestazioni individuali	15
Art. 12	Regolamentazione utilizzo fondo art. 10	15

## Capo III°

### Rideterminazione dei fondi per variazione di organico e/o attività

Art. 13	Integrazione fondi per stabile riduzione di organico	15
Art. 14	Finanziamento dei fondi ex art. 53 CCNL 8/6/2000	16
Art. 15	Disponibilità di risorse per passaggio da rapporto esclusivo a rapporto non esclusivo	16

## Capo IV°

### Particolare utilizzo Fondo disagio

Art. 16	Finanziamento rimborsi trasferte	17
Art. 17	Maggiorazione gettone guardie	17

## Titolo III°

### Criteri per la ripartizione, la assegnazione e la corresponsione della retribuzione di risultato

## Capo I°

### Criteri generali della metodologia di assegnazione, ripartizione e valutazione

Art. 18	Criteri generali per l'assegnazione delle risorse	18
Art. 19	Criteri generali per la ripartizione individuale	20
Art. 20	Metodologia di corresponsione	21
Art. 21	Condizioni di erogazione e verifica dei risultati	22
Art. 22	Risorse Aggiuntive Regionali	22
Art. 23	Norma speciale per la dirigenza P.T.A.	23
Art. 24	Norma transitoria	23



## **Titolo IV°**

**Materie di cui alle lettere c) e) f) g) art. 4 CCNL 3/11/2005**

### **Capo I°**

#### **Formazione manageriale e formazione continua**

Art. 25	Linee generali di indirizzo	24
Art. 26	Piano di Formazione Aziendale	24
Art. 27	Piano di Formazione Aziendale anno 2007	25

### **Capo II°**

#### **Criteri di applicazione norme a tutela dell'igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro**

Art. 28	Tempi di applicazione	26
Art. 29	Modalità di applicazione	27
Art. 30	Sorveglianza sanitaria	28

### **Capo III°**

#### **Implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione e riconversione dei servizi, sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti**

Art. 31	Effetti delle innovazioni ed esternalizzazioni sulla professionalità dei dirigenti	29
---------	--	----

### **Capo IV°**

#### **Libera Professione intramoenia**

Art. 32	Criteri generali per la definizione del regolamento aziendale	31
Art. 33	Norme finali	32

## **ALLEGATI**

1	Contingenti minimi di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero	3
2	Fondi contrattuali I° biennio economico 2002-2005	34
3	Fondi contrattuali II° biennio economico 2002-2005	41

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with a small number '5' below it.

## **PREMESSA**

1. La contrattazione integrativa è parte sostanziale ed essenziale dell'applicazione contrattuale e in quanto accordo fra le parti, disciplina tutta la materia alle stesse rimessa dal CCNL.
2. Le parti convengono, però, che la contrattazione a livello aziendale non possa essere avulsa e indipendente dalla applicazione contrattuale ma vada coniugata con la stessa attraverso la via, prevista dal CCNL, dell'informazione, della consultazione e della concertazione in modo da realizzare, tra le materie rimesse alla contrattazione e quelle che ricadono nell'ambito delle relazioni sindacali, un sistema di applicazione contrattuale armonico e complementare, nel rispetto dei ruoli, delle competenze, delle prerogative, delle decisioni e delle azioni conseguenti.

### **Titolo I°**

#### **Norme di garanzia dei servizi essenziali erogati dall'Azienda Relazioni Sindacali Pari Opportunità**

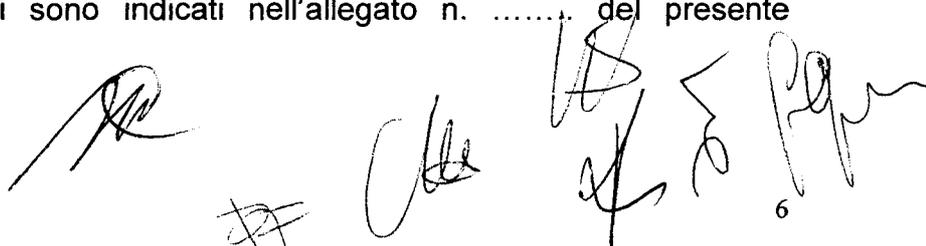
#### **Capo I**

#### **Norme di garanzia in caso di sciopero**

#### **Art. 1**

#### **Servizi e prestazioni essenziali – Contingenti minimi di personale**

1. Il diritto di sciopero, che costituisce una libertà fondamentale per ciascun lavoratore, si esercita attraverso metodi e tempi capaci di garantire il rispetto della vita, incolumità e dignità della persona umana.
2. I contingenti di Dirigenti che sono esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili sono indicati nell'allegato n. .... del presente contratto.



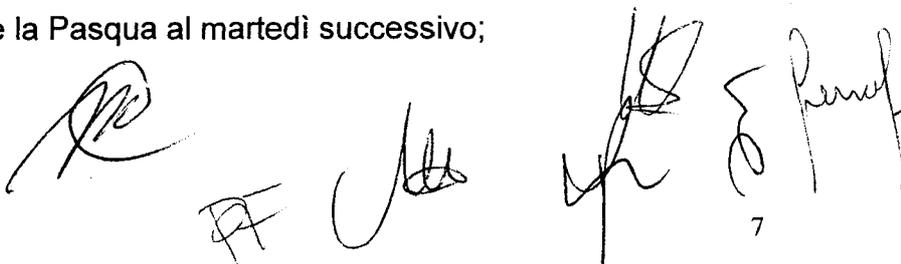
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a small mark resembling 'FF', and several other signatures on the right, one of which is accompanied by the number '6'.

## Art. 2

### Modalita' di effettuazione degli scioperi

In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture sanitarie, vengono stabiliti i seguenti criteri da rispettare nel caso di sciopero:

- a) in sede di proclamazione dello sciopero le OO.SS. dovranno dare pubblicità dei motivi che lo hanno reso necessario;
- b) La durata massima del primo sciopero non potrà superare, per qualsiasi tipo di vertenza, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata di un'intera giornata (24 ore);
- c) Gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico e continuativo periodo temporale;
- d) L'intervallo minimo fra un'azione di sciopero e l'altra di ciascuna OO.SS. dovrà essere almeno di dodici giorni;
- e) Gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non potranno superare le 48 ore consecutive;
- f) Eventuali scioperi riguardanti singole professionalità e/o disciplina non dovranno compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità organizzative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;
- g) Non saranno effettuate azioni di sciopero:
  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;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, the letters 'FF' in the middle, and several other signatures on the right, one of which includes the number '7'.

- h) Gli scioperi dichiarati ed in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimento di particolare gravità o di calamità naturali;
- i) L'azienda è tenuta a trasmettere agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità di azione di sciopero. Analoga comunicazione in ipotesi di revoca dello sciopero.

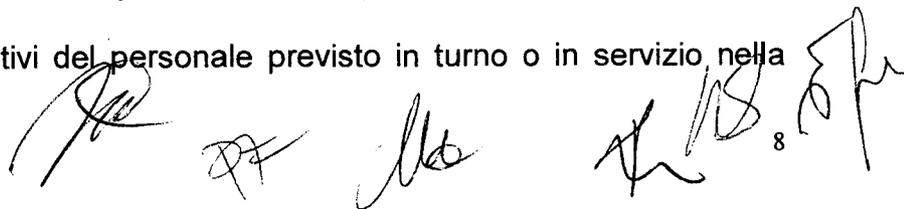
### **Art. 3**

#### **Procedure**

1. Il rispetto della sostanza dell'accordo è reso possibile dalla definizione di procedure omogenee che consentano l'adozione dei provvedimenti necessari a garantire sia l'individuazione del personale esonerato dallo sciopero, che la concreta possibilità di prioritario impiego, nell'ambito della disciplina di appartenenza, di coloro che spontaneamente hanno deciso di non aderire allo stesso.
2. Tale necessità è resa più stringente dalla brevità dei termini all'interno dei quali operare.

A tale scopo è quindi opportuno precisare quanto segue:

- a) Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi aziendali sono tenute a darne comunicazione scritta all'azienda con preavviso non inferiore ai 10 giorni, precisando la durata, le modalità di attuazione dello sciopero nonché le motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro. In caso di revoca di sciopero indetto in precedenza, le stesse devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione;
- b) Il coordinamento delle UU.OO. (Dipartimenti), considerati i minimi previsti predispone, in accordo con gli operatori ed almeno cinque giorni prima 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 riduzioni con il criterio della rotazione.

3. Il rispetto della procedura di cui sopra è essenziale al fine di non incorrere in azioni omissive che possono configurare gli estremi del comportamento antisindacale nonché quelli dell'infrazione regolamentare interna con le relative conseguenze.
4. L'Azienda si impegna a garantire e a verificare che le prestazioni svolte in giornate di sciopero siano effettivamente riconducibili alle situazioni previste nelle garanzie assistenziali in caso di sciopero in relazione all'attivazione dei servizi consentita dall'adesione allo sciopero stesso.
5. Forme e modalità di controllo verranno predisposte dalla Direzione Sanitaria Aziendale e comunicate alle OO.SS.
6. Il personale che non intende aderire allo sciopero può essere posto in sostituzione del personale che ne ha fatto richiesta nei limiti dei contingenti fissati.
7. Le parti danno infine atto che il contenuto del presente accordo potrà essere suscettibile di variazione se ed in quanto venisse operato nell'ambito dell'Azienda una parziale o totale riorganizzazione dei Servizi, Reparti, Uffici da operarsi nell'ottica di una migliore razionalizzazione delle risorse materiali ed umane a disposizione dell'azienda.
8. Nel primo mese di contrattazione integrativa e durante la concertazione o consultazione, le parti non assumono iniziative conflittuali unilaterali.



Four handwritten signatures in black ink, arranged horizontally from left to right. The first signature is a stylized 'R'. The second is a cursive 'V'. The third is a cursive 'M'. The fourth is a cursive 'P'.

## **Capo II**

### **Relazioni sindacali**

#### **Art. 4**

##### **Istituti delle relazioni sindacali** (informazione, concertazione, consultazione)

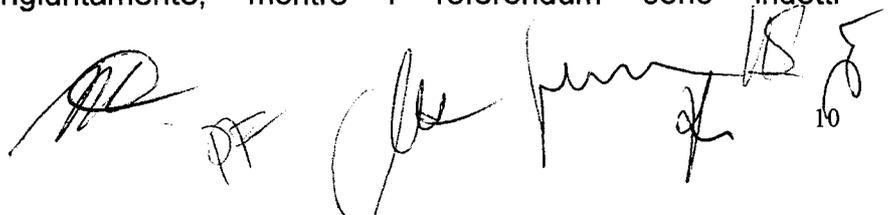
1. Nel dare atto che gli istituti sono disciplinati in maniera compiuta ed esaustiva dal CCNL le parti contrattualizzano le seguenti precisazioni ed integrazioni:
  - a) L'Amministrazione emanerà apposita circolare, per notizia e norma, a tutti i Direttori di Dipartimento, ai responsabili di Area/U.O. e di S.S.V.D. sulle materie oggetto di informazione alle OO.SS. e sulla relativa procedura da adottarsi;
  - b) Tutti i regolamenti riguardanti il personale dirigente saranno preventivamente confrontati con le OO.SS. e il relativo parere sarà riportato nel provvedimento di approvazione del singolo regolamento.
2. Il confronto potrà eventualmente svolgersi in più incontri al fine di conciliare al massimo eventuali opposte esigenze e raccogliere l'auspicato parere favorevole dei rappresentanti dei Dirigenti.

#### **Art. 4 bis**

##### **Prerogative sindacali**

##### **(Assemblee – Permessi – Tutele)**

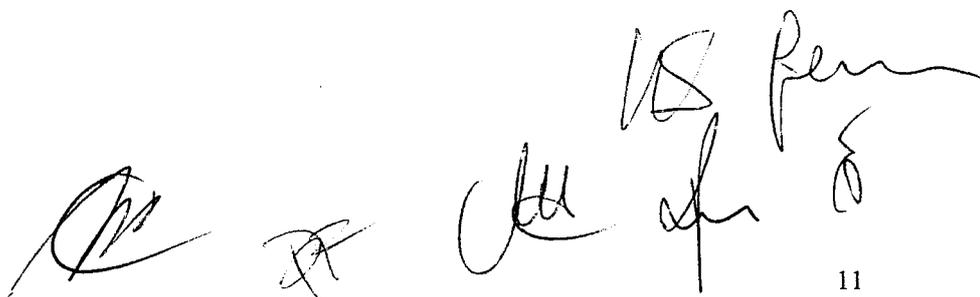
1. Le assemblee sindacali vengono svolte in orario di lavoro in idonei locali per un massimo di 12 ore annue pro-capite, regolarmente retribuite. Presupposto del diritto di partecipazione alle assemblee, che possono essere generali o per gruppi di dirigenti, è la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato. Titolari del potere di convocazione sono le rappresentanze sindacali aziendali, le quali possono agire sia singolarmente sia congiuntamente, mentre i referendum sono indetti



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, the initials 'DF' in the center, and several other signatures on the right, one of which includes the number '10'.

congiuntamente da tutte le rappresentanze sindacali presenti in Azienda. La richiesta di autorizzazione all'utilizzo dei locali deve essere direttamente inoltrata alla Direzione Generale, con preavviso scritto di almeno tre giorni e con l'indicazione dell'orario e dell'ordine del giorno. Durante le riunioni deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle UU.OO. interessate.

2. i permessi sindacali che rappresentano un diritto soggettivo pieno e incondizionato, che esclude ogni parere discrezionale di concessione o autorizzazione del datore di lavoro, possono essere retribuiti e non retribuiti. Sono titolari del diritto ai permessi sindacali giornalieri e orari i dirigenti delle OO.SS. rappresentative secondo i contingenti di cui al CCNQ 7/8/1998 e CCNQ integrativo e correttivo 27/1/1999. le Associazioni sindacali rappresentative devono indicare per iscritto all'Amministrazione i nominativi dei soggetti titolari dei permessi retribuiti per partecipazione ad attività di natura sindacale. Le ore utilizzate in orario di lavoro dai rappresentanti delle OO.SS. per incarichi a qualsiasi titolo, convocati dall'Amministrazione o per partecipare a Commissioni bilaterali, sono considerate attività di servizio e non gravano sul monte ore di agibilità sindacale. I permessi sono concessi previa richiesta scritta presentata almeno 72 ore prima (ridotte per motivi d'urgenza a 24 ore). I permessi non retribuiti nel limite di otto giorni all'anno sono concessi agli stessi soggetti di cui sopra.
3. i rappresentanti sindacali godono delle guarentigie previste dagli artt. 22 e 18 commi 4,5,6,7 dello Statuto dei Lavoratori. Le particolari tutele contenute in tali disposizioni si applicano ai Dirigenti sindacali e ai membri delle commissioni interne.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately five distinct signatures of varying lengths and styles, some appearing to be initials or full names. They are located at the bottom of the page, below the main text.

## **Art. 5**

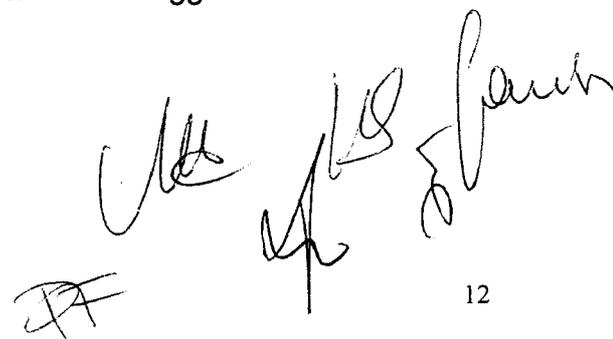
### **Commissioni bilaterali**

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 comma 2 C.C.N.L. 3/11/2005 e ferme comunque tutte le previsioni del comma 1 dello stesso articolo, le parti stabiliscono di costituire la seguente commissione bilaterale:
  - Commissione sull'organizzazione del lavoro.
2. La commissione sarà costituita da tre componenti designati dall'Amministrazione e da tre componenti designati dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.
3. Almeno due componenti della commissione devono essere di sesso femminile.
4. La commissione sostituisce ed integra l'attuale commissione sul Part time

## **Art. 6**

### **Osservatorio fondi contrattuali**

1. Il presente Osservatorio viene definito a parte rispetto alle Commissioni previste dall'articolo precedente in quanto la materia "Fondi contrattuali" è di fondamentale importanza per le parti e la gestione degli stessi necessita di costante monitoraggio nella massima trasparenza.
2. La Commissione è così composta:
  - dal Responsabile della U.O. Economico Finanziaria o suo delegato;
  - dal Direttore dell'Area Risorse Umane o suo delegato
  - dal Responsabile della U.O. Relazioni Sindacali o suo delegato
  - da un rappresentante per ognuna delle sigle firmatarie del presente contratto.
3. I compiti della Commissione sono quelli previsti dall'art. 6 C.C.N.L. 3/11/05 per le Commissioni paritetiche con particolare riferimento al monitoraggio dei fondi ed alla fase propositiva conseguente.

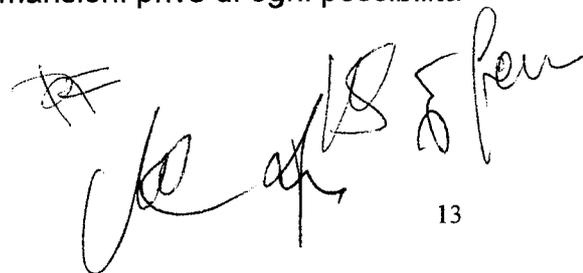


4. La Commissione si riunisce di norma ogni semestre su convocazione della U.O. Relazioni Sindacali od, in ogni momento, su convocazione congiunta di almeno due componenti.

#### **Art. 7**

##### **Comitato per le pari opportunità**

1. Le parti prendono atto che il Comitato per le pari opportunità è stato costituito con deliberazione n. 1307/14315 del 29/11/2000 e danno atto che lo stesso garantisce alla Dirigenza le forme di partecipazione di cui all'art. 6 comma 2 C.C.N.L. 1998/2001.
2. Il Comitato opera, oltre ai compiti previsti dall'art. 8 C.C.N.L. 1998/2001, al fine di proporre le misure per favorire pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, con particolare riferimento:
  - Alla piena applicazione delle nuove disposizioni in materia di orario di lavoro (in particolare part-time) evitando la dequalificazione professionale del personale che sceglie questo tipo di rapporto e favorendo la possibilità di rientro a tempo pieno.
  - Alla pubblicizzazione e applicazione delle nuove norme sui congedi parentali.
  - Alla promozione, nell'ambito dei corsi di formazione e aggiornamento, delle tematiche relative alle Pari Opportunità.
  - Alla progettazione di "azioni positive" di cui al comma 1 2 della legge n. 125/91 a favore delle lavoratrici dipendenti, atte a consentire la effettiva parità di condizioni di lavoro e di sviluppo professionale tenuto conto delle responsabilità familiari.
  - Al perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali, di cui si deve tenere conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate nell'ambito delle misure volte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente a mansioni prive di ogni possibilità di sviluppo professionale.



## **Titolo II**

### **Fondi contrattuali**

#### **Capo I**

#### **Metodologia costituzione fondi contrattuali**

##### **Art. 8**

##### **Determinazione fondi aziendali**

1. Le parti prendono atto che I fondi contrattuali (ex art. 49 – 50 – 51 - 52 C.C.N.L. 3/11/2005) sono determinati con le metodologie e negli importi di cui all'allegato n. ....

##### **Art. 9**

##### **Fondi contrattuali al 31/12/2005**

1. Le parti prendono atto che i Fondi contrattuali alla data del 31/12/2005 sono determinati come nell'allegato .....

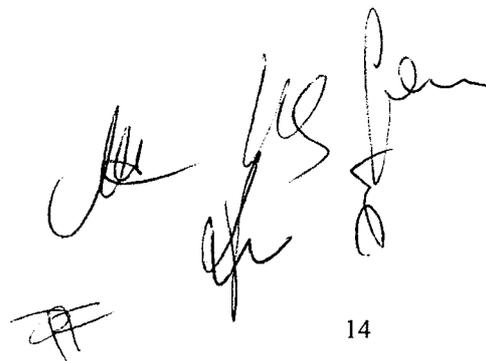
#### **Capo II**

#### **Fondo ex art. 51 CCNL 3/11/2005**

##### **Art. 10**

##### **Conglobamento fondo per la retribuzione di risultato e fondo per la qualità della prestazione individuale per la P.T.A.**

1. Le previsioni di cui al successivo Titolo III° rendono possibile l'unificazione dei due fondi in un unico fondo di risultato in quanto l'utilizzo del fondo per il premio della qualità della prestazione è superato dalle possibilità premianti offerte dall'articolato del citato Titolo III°.



## **Art. 11**

### **Fondo per la qualità delle prestazioni individuali**

2. La Dirigenza Sanitaria, al fine di ulteriormente apprezzare e far rilevare la qualità della prestazione individuale, mantiene distinto il relativo fondo che sarà gestito a livello di UU.OO. (dipartimento) e liquidato, annualmente, su proposta motivata dal responsabile di struttura complessa.

La motivazione, anche a ratifica e salvo conguaglio, dovrà essere avallata dal Nucleo di Valutazione.

## **Art. 12**

### **Regolamentazione utilizzo fondo art. 11**

1. L'utilizzo del fondo ex art. 51 CCNL ora solo Fondo per la retribuzione di risultato è regolato dalle previsioni di cui al Titolo III° del presente contratto.

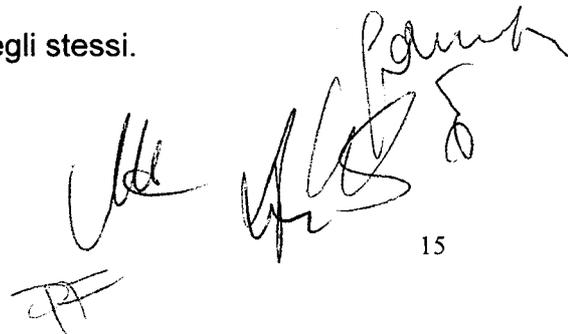
## **Capo III**

### **Rideterminazione dei fondi per variazione di organico e/o attività**

## **Art. 13**

### **Integrazione fondi per stabile riduzione di organico**

1. Le previsione del comma 2 lettera a) dell'articolo 50 del CCNL 8 giugno 2000 sono applicabili esclusivamente in presenza di Piani di assunzione approvati dalla Giunta regionale che determinino, per ciascun profilo, una riduzione del fabbisogno con relativo minor livello dei collegati oneri sullo stipendio tabellare e solo dopo che tale previsione di minor onerosità sia stata verificata e certificata come realizzata dal Collegio Sindacale nel successivo esercizio.
2. La quota degli eventuali minori oneri ad integrazione del fondo se del caso sarà determinata nel 30% dell'ammontare complessivo degli stessi.



## **Art. 14**

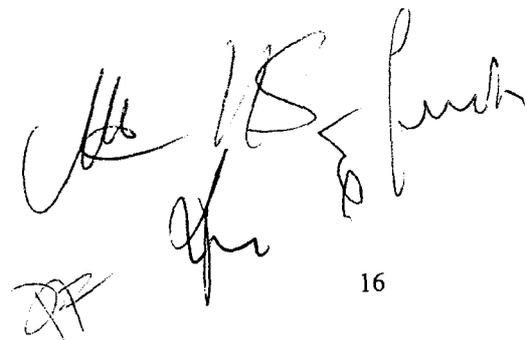
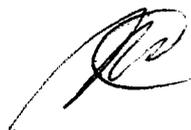
### **Finanziamento dei fondi ex art. 53 CCNL 8/6/2000**

1. Nell'art. 53 CCNL 8/6/2000, al comma 1 l'indicazione "atto formale" è da intendersi corrispondente a Piani di assunzione approvati dalla Giunta regionale che autorizzino aumenti degli organici.
2. Per quanto riguarda il comma 2 del medesimo articolo, le rideterminazioni dei fondi per incremento dei servizi sono invece basate su verifiche di POFA o variazioni degli stessi approvati dall'entrata in vigore del CCNL 3 novembre 2005 e non possono indurre oneri di bilancio aggiuntivi, salvo preventiva autorizzazione regionale.

## **Art. 15**

### **Disponibilità di risorse per passaggio da rapporto esclusivo a rapporto non esclusivo**

1. Le risorse rese disponibili dal passaggio di rapporto esclusivo a rapporto non esclusivo dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti non possono essere utilizzate per rivalutazione di incarichi dirigenziali già assegnati ovvero per assegnazione di nuovi incarichi ma, a consuntivo devono, essere utilizzate in linea con le previsioni dell'art. 48 comma 6 transitando annualmente nel fondo della Retribuzione di risultato.



## Capo IV

### Particolare utilizzo fondo disagio

#### Art. 16

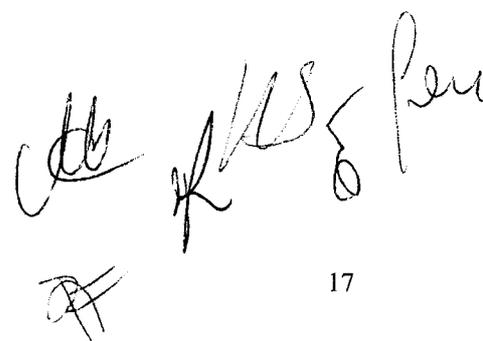
##### Finanziamento rimborsi trasferte

1. A consuntivo di ogni anno e condizionatamente alla presenza di disponibilità sul fondo di disagio le parti convengono per l'adeguamento alle tariffe ACI dell'indennità di trasferta.
2. Per l'effetto l'eventuale adeguamento sarà disposto di anno in anno a consuntivo con il relativo conguaglio e nella misura eventualmente offerta dalla disponibilità del fondo.

#### Art. 17

##### Maggiorazione gettone guardie

1. In presenza di eventuali ulteriori disponibilità del fondo di disagio dopo l'applicazione dell'art. 16 l'eventuale residuo sarà utilizzato per implementare proporzionalmente il gettone di euro 50,00 previsto per le guardie notturne. Anche in questo caso l'eventuale implementazione sarà fatta di anno in anno, potrà essere variabile (secondo la residua disponibilità del fondo) ed effettuata a consuntivo con il relativo conguaglio.



### **Titolo III**

## **Criteria per la ripartizione , la assegnazione e la corresponsione della retribuzione di risultato**

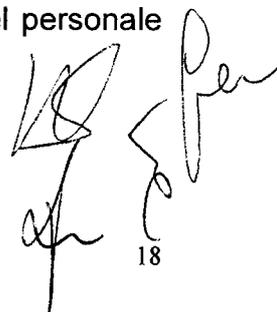
### **CAPO I**

## **Criteria generali della metodologia di assegnazione, ripartizione e valutazione**

### **ART. 18**

#### **Criteria generali per l'assegnazione delle risorse**

1. L'Azienda ha attivato la metodologia della gestione per budget e quindi l'istituto della retribuzione di risultato non è più slegato dagli stessi interessi aziendali e si inserisce in un effettivo processo di programmazione dell'attività attraverso un sistema di obiettivi concordati tra i dirigenti e l'Azienda.
2. Per l'effetto il fondo per la retribuzione di risultato verrà attribuito quota parte alle Aree/UU.OO. (dipartimento) - ai sensi del comma 4 punto b) art. 62 C.C.N.L. 1994/97- per il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati concordati con la Direzione in sede di assegnazione di budget.
3. La quota parte del fondo di risultato assegnata all'Area/ U.O. (dipartimento) concorre con la quota parte dell'incentivo collettivo del Comparto a costituire il budget della progettualità per obiettivi concordato nel processo di budgeting, ferma l'afferenza degli operatori alla quota del rispettivo fondo.
4. Per l'effetto e ai sensi delle previsioni del successivo comma 5 punto b), la progettualità coinvolgerà, di norma, tutti gli operatori delle diverse aree di contrattazione.
5. La quota parte di cui sopra dell'Area della Dirigenza SPTA sarà costituita:
  - a) Da una quota determinata dal numero e dalla classificazione del personale assegnato all'Area /U.O.;



- b) Da una quota determinata in sede di contrattazione di budget in relazione alla valenza strategica degli obiettivi dati, tenuto conto dell'apporto propositivo dell'Area U.O./Dipartimento interessato.
6. La quota sub a) è pari al 70% del fondo che verrà quindi divisa per il numero complessivo dei dirigenti e moltiplicata per il numero dei dirigenti dell'Area/U.O. (dipartimenti). L'assegnazione di detta quota comporta che nessun dirigente può essere escluso dalla partecipazione alle iniziative inerenti gli obiettivi e costituirà la soglia minima di partenza per la determinazione della retribuzione di risultato. Qualora il dirigente per particolari motivi non accettasse di partecipare al raggiungimento degli obiettivi di risultato non competerà la retribuzione di risultato stessa.
  7. La quota sub b) sarà assegnata alle Aree/UU.OO. nella contrattazione di budget con possibili e comunque motivate differenziazioni.
  8. Gli obiettivi di budget collegati alla retribuzione di risultato dovranno avere indicatori di misura di verifica tali da consentire la valutazione degli organi competenti entro e non oltre il mese di febbraio ed essere facilmente monitorati ai sensi del comma successivo.
  9. L'andamento di ciascun obiettivo/progetto di budget di risultato sarà monitorato dal Controllo di Gestione a mezzo di reports trimestrali redatti dal responsabile della U.O. su modulistica e indicatori forniti dal Controllo di Gestione stesso.
  10. Qualora e per qualsiasi motivo la verifica trimestrale non venga effettuata dalla struttura competente gli effetti saranno quelli di verifica positiva.
  11. A metà esercizio verrà data informazione alle OO.SS. sull'andamento dei progetti.



19

## ART. 19

### Criteri generali per la ripartizione individuale

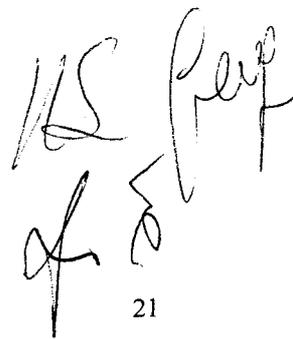
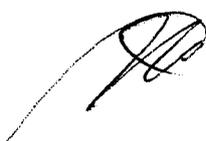
1. Subito dopo l'accordo di budget il Direttore di Area/Struttura complessa determinerà la quota di retribuzione di risultato per ogni dipendente ferma la quota minima pari al valore unitario di finanziamento di cui all'art. 18 comma 6 in relazione all'apporto previsto dal singolo dirigente all'obiettivo e alla tipologia di incarico del dirigente stesso.
2. L'apporto individuale di ciascun dirigente (e quindi l'eventuale differenziazione della quota economica) è stabilito, a preventivo, a mezzo di apposita scheda di pesatura dell'apporto individuale rilevato per il raggiungimento dell'obiettivo, che va consegnata in copia all'interessato. I contenuti della scheda sono oggetto di contraddittorio con il dirigente interessato che può apporvi le proprie osservazioni ed accettare o non accettare. Di tali osservazioni, dell'accettazione o della non accettazione del dirigente, si dovrà tener conto da parte del Nucleo di Valutazione. Al momento della consegna la scheda deve essere regolarmente compilata in forma definitiva e firmata dal Direttore di Area/Struttura complessa.
3. Il Direttore di Area/Struttura complessa ha l'obbligo, in specifiche riunioni nell'Area/reparto regolarmente convocate, ovvero individualmente, di illustrare preventivamente gli obiettivi di budget con particolare riferimento a quelli di risultato e di informare ogni dirigente della quota di risultato assegnata e delle relative motivazioni.
4. Il Direttore di Area/Struttura complessa ha altresì l'obbligo di informare sulle risultanze della reportistica trimestrale di cui all'art. 18 comma 9.

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 several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'JA' and another that looks like 'S' with a vertical line through it. The page number '20' is printed in the bottom right corner.

## ART. 20

### Metodologia di corresponsione

1. La retribuzione di risultato verrà erogata per stati di avanzamento in forma di acconti mensili con verifica per stati di avanzamento trimestrale e saldo finale entro e non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo.
2. Nel caso di verifica trimestrale negativa l'acconto mensile verrà sospeso per tutto il rimanente periodo dell'anno in attesa della verifica finale e del relativo saldo.
3. La quota mensile di acconto sarà pari a 1/12 della quota individuale di finanziamento di cui all'art. 18 comma 6 (quota minima garantita – vedasi art. 19 comma 1).
4. Il saldo della quota individuale prevista ai sensi del comma 1 dell'articolo precedente conseguirà alla verifica del raggiungimento dei risultati attesi e sarà implementata dell'eventuale residuo proveniente dal fondo di posizione.
5. L'eventuale residuo del fondo di posizione verrà caricato sul budget di risultato della U.O. esclusivamente per quota capitaria e implementerà il risultato individuale proporzionalmente alla quota preventivamente assegnata.
6. Tutte le quote assegnate saranno diminuite in relazione all'assenza dal servizio secondo il regolamento già in essere in Azienda. La quota di risparmio sarà ridistribuita ai dirigenti dell'Area/U.O. sempre proporzionalmente alla quota assegnata.
7. Ai dirigenti che usufruiscono dei distacchi sindacali compete una quota fissa di retribuzione di risultato pari all'acconto mensile. Tale quota fissa non grava sul budget dell'Area/Unità Operativa.



## ART. 21

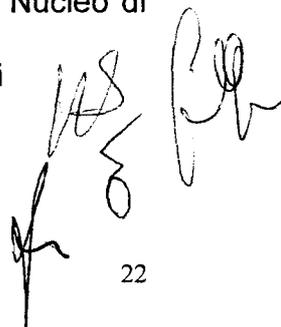
### Condizioni di erogazione e verifica dei risultati

1. L'acconto mensile per stato di avanzamento trimestrale viene sospeso qualora la reportistica evidenzi trend inferiori al 60% degli obiettivi attesi.
2. Il saldo verrà erogato a consuntivo secondo la percentuale di obiettivo raggiunto. Il conguaglio potrà essere, quindi positivo o negativo e ricomprenderà nel conteggio anche gli acconti di avanzamento già erogati.
3. Risultati inferiori al 50% non daranno luogo alla retribuzione di risultato.
4. Le eventuali quote economiche conseguenti a conguagli negativi o comunque non assegnate in sede di saldo implementeranno il fondo di risultato dell'anno successivo.
5. Gli indicatori di risultato dovranno essere preventivamente esplicitati misurabili e percentualizzabili e quindi non verranno posti obiettivi assoluti.
6. La valutazione finale sulla misura del raggiungimento dei risultati e sul conseguimento degli obiettivi concordati sono effettuate dal Nucleo di Valutazione.

## Art. 22

### Risorse Aggiuntive Regionali

1. Per la erogazione delle RAR valgono le stesse regole e metodologie della retribuzione di risultato con la seguente precisazione:
  - a) Il budget RAR viene assegnato unicamente con finanziamento pro-capite.
  - b) Al dirigente non può essere assegnata una quota inferiore alla quota capitarla di finanziamento.
  - c) Le risorse vengono erogate a fine esercizio dopo la verifica del Nucleo di Valutazione salvo diverse indicazioni regionali in termini di acconti



2. Gli obiettivi per la retribuzione di risultato e gli obiettivi per le RAR possono coincidere qualora gli stessi abbiano riferimenti ad obiettivi anche di interesse regionale; qualora ciò non fosse, gli obiettivi di budget prevedranno almeno un obiettivo di interesse regionale correlato specificatamente agli incentivi economici regionali.
3. Il presente articolato si adeguerà a differenti previsioni definite negli accordi regionali.

### **Art. 23**

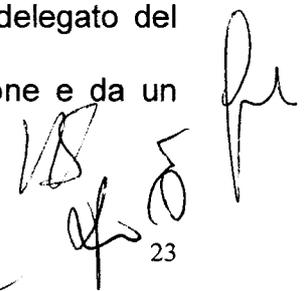
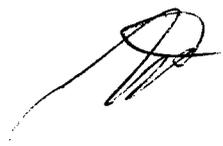
#### **Norma speciale per la Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrazione**

1. In ragione del fatto che in Azienda non è costituito il Dipartimento Amministrativo nonché del fatto che già parte della dirigenza P.T.A. costituisce nucleo a sé stante (Dirigenti di Presidio, Dirigenti di Area, Dirigenti di Struttura complessa), ferma ogni altra previsione del Titolo III° compatibile con il presente articolato, il saldo della retribuzione di risultato viene prestabilito applicando i pesi pari alla graduazione dei rispettivi incarichi.

### **Art. 24**

#### **Norma transitoria**

1. Il presente capo ha valenza sperimentale per l'anno 2008 e sono pertanto possibili, su richiesta di una delle due parti sottoscrittrici il presente contratto, modifiche regolamentari a decorrere dal 1/01/2009.
2. La sperimentazione sarà seguita da una commissione di verifica così composta: n. 1 componente per ogni sigla sindacale accreditata per le OO.SS. e per l'Amministrazione: da un dirigente dell'Area Risorse Umane, da un delegato del Direttore Sanitario Aziendale, da un dirigente del Controllo di gestione e da un rappresentante della U.O. Relazioni Sindacali.



23

## **Titolo IV**

**Materie di cui alle lettere c) e) f) g) art. 4 CCNL 3/11/2005**

### **Capo I**

#### **Formazione manageriale e formazione continua**

##### **Art. 25**

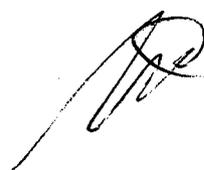
###### **Linee generali di indirizzo**

1. La definizione delle linee generali di indirizzo dell'attività di formazione non può prescindere da una breve premessa relativa a come l'Azienda opera per la raccolta annuale del fabbisogno formativo che porta poi alla stesura del documento definito "Piano Formazione Aziendale" (PFA).

##### **Art. 26**

###### **Piano di Formazione Aziendale**

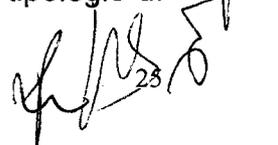
1. Il fabbisogno è raccolto attraverso il concetto di "competenza" e le fonti per la costruzione del PFA sono rappresentate da un livello Aziendale (Direzione Generale tutte le Funzioni Trasversali) per quanto riguarda l'applicazione di nuove leggi e/o il loro aggiornamento, in merito a sicurezza, privacy, gestione della documentazione, all'implementazione di progetti nazionali e/o regionali.
2. Segue il livello dei Dipartimenti Sanitari che consente una raccolta del fabbisogno formativo sulla scorta di criticità specifiche, con riferimento agli obiettivi di budget e legata anche alle necessità del singolo.
3. Il prodotto è rappresentato dal PFA che risulta da una mediazione equilibrata tra obblighi di legge, obiettivi a vari livelli, esigenze aziendali, di gruppi o di singoli e risorse economiche e tutto nella logica di concordare delle priorità.

  
24

## Art. 27

### Piano di Formazione Aziendale anno 2007

1. L'analisi di fabbisogno formativo relativa al 2007 ha mostrato un netto aumento della richiesta di contenuti di tipo gestionale-organizzativo con una particolare attenzione alla documentazione sanitaria, alla gestione dei progetti di miglioramento, alla sicurezza, ai percorsi diagnostico-terapeutici, agli audit clinici.
2. La Clinical Governance è l'obiettivo principale che si vuol perseguire con l'erogazione dei corsi contenuti nel PFA 2007 e questo attraverso la costruzione di competenze che consentano l'analisi dei processi sanitari (principali e di supporto), la costituzione di gruppi di miglioramento, la produzione di progetti e la misurazione degli esiti.
3. La Clinical Governance va intesa come applicazione di una politica sanitaria che utilizzi in modo organico e coerente tutti gli strumenti della qualità mettendo i clinici nelle migliori condizioni per operare, il risultato è un aumento di Qualità e Sicurezza.
4. Gli "strumenti manageriali" per la Clinical Governance sono rappresentati da una attenzione particolare alla formazione del personale (valutazione dei collaboratori ed autovalutazione), dalla gestione del rischio, dall'analisi dei problemi e raccolta ed analisi dei dati (indicatori), dalla capacità di lavorare in gruppo, dalla cultura della verifica del proprio operato (benchmarking, audit clinico), dalla tendenza all'innovazione con provato valore aggiunto (evidence based health care), dalla disponibilità a coinvolgere tutti gli stakeholders.
5. Il PFA 2007 contiene sia nella parte definita "Istituzionale e Strategica" sia in quella "Dipartimentale" iniziative di formazione che tendono all'acquisizione di competenze necessarie alla applicazione di una politica sanitaria ispirata ai principi della Clinical Governance e per raggiungere questo obiettivo sono contemplate varie tipologie di



interventi di formazione calibrati in base ai contenuti che comprendono formazione tradizionale d'aula a piccoli gruppi, convegni, congressi e la formazione sul campo (utilizzata soprattutto per i gruppi di miglioramento) audit clinici e addestramento del personale; la formazione sul campo consente di trasformare momenti di lavoro in momenti di apprendimento.

6. All'atto della progettazione di ogni intervento formativo è stato già stabilito come valutare la ricaduta sull'organizzazione con indicatori di struttura, processo o esito proprio nell'ottica di diffondere sempre più la cultura e gli strumenti per la misurazione nell'ottica di un miglioramento continuo.

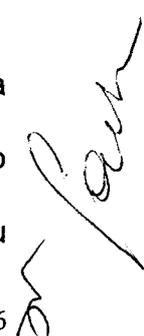
## **Capo II**

### **Criteria di applicazione norme a tutela dell'igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro**

#### **Art. 28**

##### **Tempi di applicazione**

1. Il Dlgs 626/94 e successive modifiche è stato applicato nell'Azienda Ospedaliera Spedali Civili di Brescia nei tempi previsti dal Dlgs 242/96.
2. Dopo una prima fase transitoria di applicazione della normativa nel maggio 1998 (deliberazione n.751/2985 del 04/03/1998) è stato costituito il Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale e a partire dal 1999 (deliberazione n.1129/6295 del 05/05/1999) le sue articolazioni di presidio. Sempre nel 1998 è stato avviato il programma di sorveglianza sanitaria prima affidata ad un equipe di medici competenti e successivamente dalle due equipe: una destinata al presidio Spedali Civili ed una ai presidi esterni .
3. Dal 1998 è stata applicata la parte della normativa che prevede l'elezione – nomina dei Rappresentati dei lavoratori per sicurezza ed avviato il programma per il loro coinvolgimento attraverso riunioni periodiche (di norma mensili) e tematiche su

 PF    26

questioni di rilievo. Dal 1998 vengono regolarmente tenute le riunioni ex articolo 11 organizzate in modo specifico dal 2003 per il Presidio Centrale dell'Azienda e per i Presidi Esterni.

4. Nel 1999 con specifica delibera sono stati nominati i dirigenti e preposti per ogni unità operativa.
5. Dal 2003 è stata completata l'acquisizione di apparecchiature e sistemi per la misura dei principali fattori di rischio ,procedendo nel contempo alla adeguata formazione del personale tecnico che la impiega.
6. Negli anni 2005, 2002, 1998 sono stati redatti i documenti di valutazione dei rischio.
7. Sono state regolarmente recepite e attuate le modifiche del D.Lgs. 626/94 successivamente intervenute, in particolare i decreti su radiazioni ionizzanti, amianto, VDT, cancerogeni, rischio biologico, rischio chimico, vibrazioni e rumore.

## **Art. 29**

### **Modalità di applicazione**

1. I criteri generali adottati si fondano sui principi del pieno rispetto della normativa di legge e della sua integrazione con le norme tecniche e di buona prassi; della polidisciplinarietà ed integrazione tra le funzioni aziendali interessate (SPP, Direzioni Sanitarie Aziendale e di Presidio, Medici competenti, UO tecnica ed economale); del coinvolgimento attivo nelle diverse fasi conoscitive e di applicazione dei provvedimenti preventivi dei lavoratori e dei loro rappresentanti.
2. L'attività dell'SPP, certificata qualità ISO 9001/2000 dal 2002, prevede sopralluoghi svolti secondo schemi standardizzati e validati di tipo programmato che garantiscono almeno un sopralluogo conoscitivo/anno per ogni UO; su richiesta di Dirigenti-preposti, RLS, lavoratori a diverso grado di urgenza; in emergenza da parte di personale sempre reperibile. Essi sono condotti con Dirigenti preposti,

  
27

Direzioni Sanitarie, Medico Competente, RLS ed i risultati riportati nel rapporto di sopralluogo che precisa la necessità di ulteriori valutazioni e degli interventi necessari, che il Dirigente trasmette alle UO interessate.

3. Queste attività conoscitive rappresentano una parte importante del Documento di Valutazione del Rischio redatto ogni tre anni:

- attività di misura strumentale dei diversi fattori di rischio chimico e fisico con apparecchiature proprie per gas anestetici, farmaci antitumorali, sterilizzanti disinfettanti, solventi, reattivi di laboratorio biomedico.
- valutazione del rischio ergonomico nella movimentazione di carichi e pazienti con applicazione di adeguati metodi.
- messa in atto delle misure per far fronte alle emergenze e favorire l'evacuazione oltre che dei lavoratori di pazienti e visitatori.
- programmi di informazione e formazione sui rischi lavorativi a partire dall'assunzione su specifici fattori di rischio ed a seconda del tipo e ambiente di lavoro; aggiornamento periodico ed istituzione del documento individuale per la registrazione delle attività formative; formazione di tutor che su specifici rischi siano in grado di completare i programmi formativi nei loro aspetti pratico-applicativi e di integrarli nella pratica professionale

### **Art. 30**

#### **Sorveglianza sanitaria**

1. Con delibera n.403/9864 del 18/06/2003 sono stati nominati i Medici Competenti ed i loro Coordinatori, sia per il Presidio Spedali Civili che per i Presidi Esterni (allegati a D.V.R. cap. 6 – Medici Competenti).
2. Con delibera n.287 del 23/04/2003 la Direzione aziendale attribuiva il coordinamento delle attività di sorveglianza sanitaria ex D.Lgs. n.626/94 e



successive modificazioni ed integrazioni, alla Direzione Sanitaria Aziendale che si sarebbe avvalsa – per quanto di competenza -, della collaborazione del S.P.P.

3. Che con delibera n.510 del 12/07/2006 la Direzione aziendale ha deliberato in merito alla “Funzioni di Sorveglianza nell’ambito dei Presidi aziendali – Determinazioni” integrando i Medici Competenti per i Presidi Centro Assistenza Dializzati, Disturbi Comportamento Alimentare e Sclerosi Multipla di Gussago.
4. L’unitarietà degli interventi è garantita dalla Direzione Sanitaria con il supporto del S.P.P. e le articolazioni operative si sono rese necessarie per poter rispondere alle particolari esigenze di una struttura complessa come l’Azienda Spedali Civili che richiede un numero elevato di Medici Competenti non disponibili in un’unica struttura.
5. Le motivazioni sono riportate in dettaglio nelle singole delibere e traggono spunto dal documento di Lavoro della Regione Lombardia Assessorato alla sanità “D. Lgs. 626/94 Aziende Sanitarie Pubbliche” del settembre 1995.
6. Questa scelta di carattere gestionale consente di armonizzare il lavoro dei Medici Competenti ed in particolare garantire una omogeneità nei programmi sanitari, giudizi di idoneità e modalità di sopralluogo.

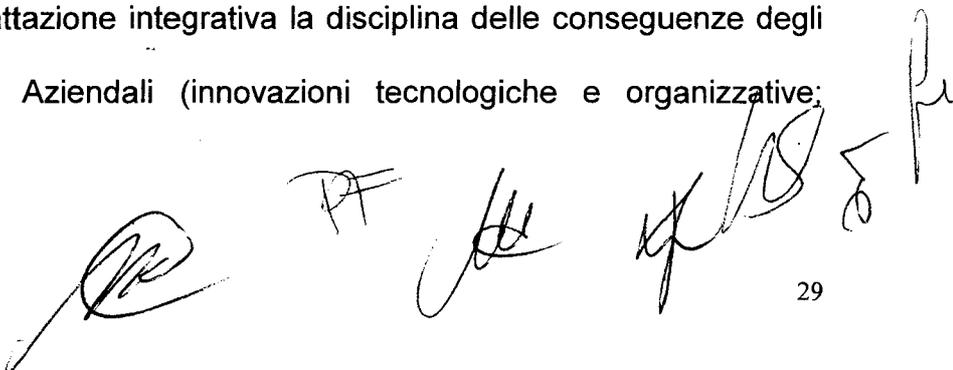
### Capo III

**Implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi, sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti**

#### Art. 31

##### **Effetti delle innovazioni ed esternalizzazioni sulla professionalità dei dirigenti**

1. Il CCNL demanda alla contrattazione integrativa la disciplina delle conseguenze degli effetti di scelte strategiche Aziendali (innovazioni tecnologiche e organizzative;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and several others on the right.

disattivazione riconversione di servizi) in relazione sia alla qualità e professionalità del lavoro sia ai dirigenti interessati dalle scelte strategiche dette.

2. Il presente contratto integrativo non può che regolamentare programmaticamente la materia dando atto che le singole fattispecie dovranno essere disciplinate caso per caso a livello di contrattazione specifica ferme le prerogative delle parti previste dell'art. 4 comma 4 CCNL.
3. La qualità e la professionalità del lavoro verranno supportate da appositi interventi di addestramento in sede e fuori sede per quanto riguarda le innovazioni tecnologiche, da appropriati interventi di formazione e aggiornamento in sede per le innovazioni organizzative, da specifici e mirati interventi formativi in sede e fuori sede in caso di riqualificazione/riconversione dei servizi.
4. L'eventuale disattivazione di servizi comporterà, di norma , l'utilizzo dei dirigenti interessati in altri servizi dello stesso presidio compatibilmente con la disciplina, la dotazione organica e i carichi di lavoro; ove non fosse possibile il riassorbimento dei dirigenti presso lo stesso presidio si procederà in modo analogo a livello Aziendale; in caso di esuberanti non riassorbibili a livello Aziendale si applicherà la normativa vigente (art.33 D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni) ed i livelli di relazioni sindacali previsti.
5. Per quanto riguarda i processi di esternalizzazione le parti danno atto che la negoziazione attiene esclusivamente agli effetti che ne derivano con riguardo alle condizioni di lavoro dei dirigenti; rimane invece esclusa tassativamente l'area della scelta organizzativa che resta all'interno della sfera di autonomia aziendale.
6. Qualora per innovazioni organizzative, produttive o tecnologiche l'Azienda proceda alla revoca dell'incarico in seguito alla chiusura della struttura, al dirigente interessato verrà conferita una tipologia di incarico di pari funzione e graduazione ove possibile; ove non si verificasse la possibilità gestionale/organizzativa di conferire la stessa tipologia di



incarico verrà conferito allo stesso, altro incarico anche di graduazione inferiore ferme le garanzie economiche contrattualmente previste.

7. In caso il dirigente non trovi soddisfazione nella nuova collocazione, la situazione sarà valutata in forma congiunta dalla Commissione di cui all'art. 5 e le valutazioni espresse dalla Commissione stessa dovranno trovare riscontro dalla Direzione Generale.
8. La revoca dell'incarico per motivi di cui sopra è disposta dal Direttore Generale con atto che deve specificare e motivare le ragioni alla base della riorganizzazione che portano alla rimozione del dirigente dal suo incarico

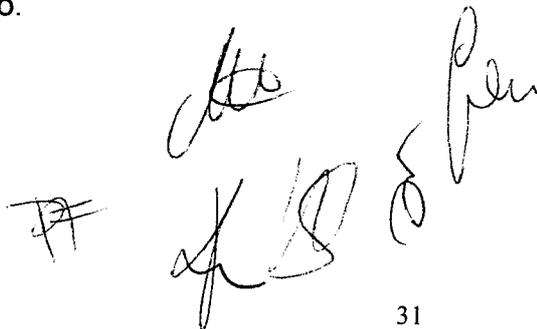
## **Capo IV**

### **Libera Professione intramoenia**

#### **Art. 32**

##### **Criteri generali per la definizione del regolamento Aziendale**

1. Le parti danno atto che la materia è già stata concordata in specifica trattativa relativa al Regolamento Aziendale sulla Libera professione e che il vigente regolamento tiene conto e riporta i criteri generali relativi alla definizione regolamentare della Libera Professione stessa nonché le indicazioni di cui alle linee guida regionali per la predisposizione dei regolamenti aziendali che disciplinano l'attività libero professionale intramuraria, criteri generali che tutti si confermano.
2. Peraltro essendo ormai esaurita la valenza temporale del regolamento stesso, al fine di uscire dalla fase sperimentale di attuazione e attribuirgli dei connotati più maturi, ne ritengono indispensabile la revisione in una seduta di trattativa che avrà inizio entro 15 giorni dalla stipula del presente contratto.



**Art. 33**

**Norma finale**

1. Il presente contratto integrativo non può essere in contrasto con i vincoli e limiti risultanti dal C.C.N.L. vigente. Eventuali clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'FF' below it, a signature with '18' below it, and a signature with 'F' below it.

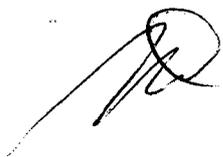
ALLEGATI

*RC*

*Ute*  
*# 18* *o* *pen*

CONTINGENTI MINIMI DI PERSONALE IN CASO DI SCIOPERO - DIRIGENZA SPTA

U.O.	PERSONALE IN SERVIZIO NELLE GIORNATE DI SCIOPERO	NOTE
AREA TECNICA E PATRIMONIALE	2 UNITA'	
FISICA SANITARIA	2 UNITA'	
FARMACIA INTERNA	2 UNITA'	
LABORATORIO EMERGENZA	1 UNITA'	
LABORATORIO VIROLOGIA E MICROB.	1 UNITA'	PRONTA DISPONIBILITA'
LABORATORIO P.O. GARDONE V.T.	1 UNITA'	PRONTA DISPONIBILITA'
LABORATORIO P.O. MONTICHIARI	1 UNITA'	PRONTA DISPONIBILITA'
AREA RISORSE UMANE	1 UNITA'	IN CASO DI SCIOPERO SUPERIORE AD 1 GIORNO



FONDI ECONOMICI CONTRATTUALI

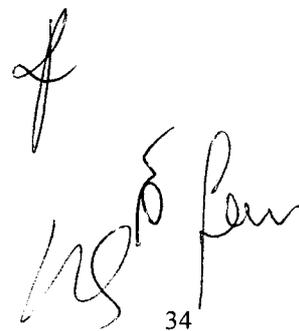
DIRIGENZA SANITARIA

E

DELLE PROFESSIONI SANITARIE

I° BIENNIO ECONOMICO 2002/2003

(Deliberazioni n. 353 del 17/05/2006 e n. 582 del 16/08/2006)



## FONDO DI POSIZIONE DIRIGENZA SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE

ANNO 2002	
<b>TOTALE FONDO AL 31/12/2001</b>	
1) RIA Dirigenti cessati 2001 n.7	€ 847.896,27
2) Quota pari allo 0,31% monte salari anno 1999 € 4156690,45 (art. 8 c. 2 -2° capoverso ccni biennio 2000/2001)	€ 31.898,38
3) Quota pari allo 1,7% monte salari anno 1999 Risorse Regionali (art. 8 c. 4 -2° capoverso ccni biennio 2000/2001)	€ 6.442,88
4) Integrazione assegni personali e risorse relative allo specifico trattamento economico di cui all'art. 8 c. 2 lett. d) con biennio 2000/2001	€ 5.888,65
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 14.897,22</b>
1) Incremento art. 37 parte fissa RAPPORTO ESCLUSIVO	€ 907.023,40
2) Incremento art. 38 parte fissa RAPPORTO NON ESCLUSIVO	€ 25.634,48
3) Incremento art. 40 parte fissa DIRIG PROF SANITARIE	€ 0,00
<b>TOTALE FONDO AL 31/12/2002</b>	<b>€ 481,00</b>
<b>ANNO 2003</b>	
<b>TOTALE FONDO AL 31/12/2002</b>	
1) Fondo al 31/12/2002	€ 933.138,88
2) Giroconto da fondo di risultato	€ 115.657,71
3) RIA Dirigenti cessati 2002 n.1	€ 28.421,84
4) Incremento art. 37 parte fissa RAPPORTO ESCLUSIVO	€ 48.395,87
5) Incremento art. 38 parte fissa RAPPORTO NON ESCLUSIVO	€ 0,00
6) Incremento art. 40 parte fissa DIRIG PROF SANITARIE	€ 772,20
7) Maturato economico ex 11 cessati	€ 7.420,59
<b>TOTALE FONDO AL 30/12/2003</b>	<b>€ 1.133.807,09</b>
1) Fondo al 30/12/2003	€ 1.133.807,09
2) Decurtazione art. 41 comma 2-3	€ 443.784,53
<b>TOTALE FONDO AL 31/12/2003</b>	<b>€ 690.022,56</b>
<b>ANNO 2004</b>	
<b>TOTALE FONDO AL 31/12/2003</b>	
1) Fondo al 31/12/2003	€ 690.022,56
2) RIA Dirigenti cessati 2003 n.2	€ 39.358,40
3) Maturato economico ex 11 cessati	€ 7.420,59
<b>TOTALE FONDO ANNO 2004</b>	<b>€ 736.801,55</b>
<b>TOTALE FONDO ANNO 2005</b>	<b>€ 736.801,55</b>
<b>TOTALE FONDO ANNO 2006</b>	<b>€ 736.801,55</b>
<b>ACCANTONAMENTO RIA CESSATI ANNO 2005 applicazione artt. 41 - 42 - 43 C.C.N.L.</b>	<b>€ 0,00</b>
<b>ACCANTONAMENTO RIA CESSATI ANNO 2006 applicazione artt. 41 - 42 - 43 C.C.N.L. (*)</b>	<b>€ 12.586,73</b>

## FONDO DI DISAGIO DIRIGENZA SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE

ANNO 2002	
1) Fondo al 31/12/2001	€ 57.669,61
<b>TOTALE FONDO AL 31/12/2002</b>	<b>€ 57.669,61</b>
ANNO 2003	
1) Fondo al 31/12/2002	€ 57.669,61
2) Incrementi art. 50 comma 3 di cui	
(€ 0,93/mese ind nott/festiva) x n. dip. 77 (*)	€ 859,32
(€ 10,29/mese lavoro straord) x n. dip. 77 (*)	€ 9.507,96
<b>TOTALE FONDO AL 31/12/2003</b>	<b>€ 68.036,89</b>
ANNO 2004	
<b>TOTALE FONDO ANNO 2004</b>	<b>€ 68.036,89</b>
ANNO 2005	
<b>TOTALE FONDO ANNO 2005</b>	<b>€ 68.036,89</b>
ANNO 2006	
<b>TOTALE FONDO ANNO 2006</b>	<b>€ 68.036,89</b>
(*) N. DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2001	







## FONDO DI RISULTATO DIRIGENZA SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE

ANNO 2002	
1) Fondo al 31/12/2001	€ 771.051,41
2) Giroconto a fondo posizione	€ 115.657,71
<b>TOTALE FONDO AL 30/12/2003</b>	<b>€ 655.393,70</b>
Decurtazione art. 41 (*)	€ 74.624,56
Decurtazione art. 43 (**)	€ 900,00
<b>TOTALE FONDO AL 31/12/2003</b>	<b>€ 579.869,14</b>
<b>TOTALE FONDO ANNO 2004</b>	<b>€ 579.869,14</b>
<b>TOTALE FONDO ANNO 2005</b>	<b>€ 579.869,14</b>
<b>TOTALE FONDO ANNO 2006</b>	<b>€ 579.869,14</b>
Dirigenti in servizio al 31/12/2003 n. 67 (>5 anni) n. 7 (<5 anni)	
(*) calcolata su dirigenti in servizio al 31/12/2003 n. 74 € 1008,44 x 74	
(**) n. 1 Dirigente professioni Sanitarie € 900,00 x 1	

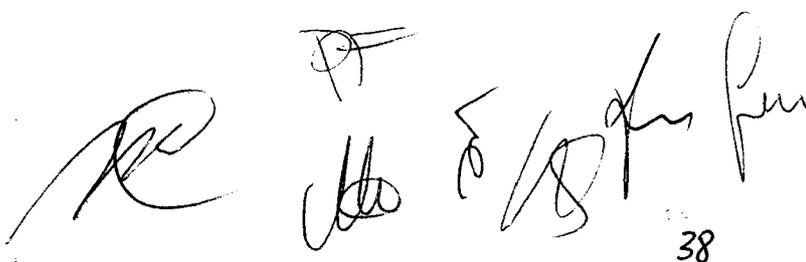




FONDI ECONOMICI CONTRATTUALI  
DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA

I° BIENNIO ECONOMICO 2002/2003

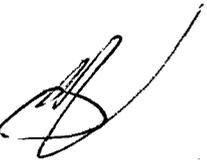
(Deliberazione n. 350 del 17/05/2006)



Handwritten signatures and initials, including a large stylized 'R' and several smaller signatures.

## FONDO DI POSIZIONE DIRIGENZA PTA

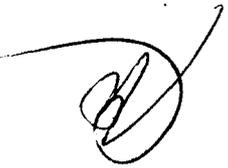
ANNO 2002	
<b>TOTALE FONDO AL 31/12/2001</b>	
2) R.I.A. Dirigenti cessati 2001 N. 0	€ 0,00
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 592.427,69</b>
1) Incremento art. 39 parte fissa ruoli tec e prof.le	€ 5.709,60
2) Incremento art. 40 parte fissa ruolo amministrativo	€ 13.170,30
<b>TOTALE FONDO AL 31/12/2002</b>	<b>€ 611.307,59</b>
<b>ANNO 2003</b>	
<b>TOTALE FONDO AL 31/12/2002</b>	
1) Fondo al 31/12/2002	€ 611.307,59
2) R.I.A. cessati 2002 N. 1	€ 1.725,36
4) Incremento art. 39 parte fissa ruoli tec. E prof.le	€ 9.430,20
5) Incremento art. 40 parte fissa ruolo amministrativo	€ 20.909,20
<b>TOTALE FONDO AL 30/12/2003</b>	<b>€ 643.372,35</b>
1) Fondo al 30/12/2003	€ 643.372,35
2) Decurtazione art. 42 comma 2-3 ruoli tec e prof.le	€ 65.173,20
3) Decurtazione art. 43 comma 2-3 ruolo amministrativo	€ 90.281,92
<b>TOTALE FONDO AL 31/12/2003</b>	<b>€ 487.917,23</b>
<b>ANNO 2004</b>	
<b>TOTALE FONDO AL 31/12/2003</b>	
Fondo al 31/12/2003	€ 487.917,23
2) R.I.A. cessati 2003 n. 4	€ 40.633,06
maturato economico ex 11 cessati	€ 9.051,90
maturato economico ex 11 beneficiari ind strutt complessa	€ 15.086,50
<b>TOTALE FONDO ANNO 2004</b>	<b>€ 552.688,69</b>
<b>TOTALE FONDO 2005</b>	<b>€ 552.688,69</b>
<b>TOTALE FONDO 2006</b>	<b>€ 552.688,69</b>
ACCANTONAMENTO RIA CESSATI ANNO 2005 applicazione artt. 41 - 42 - 43 C.C.N.L.	€ 0,00
ACCANTONAMENTO RIA CESSATI ANNO 2006 applicazione artt. 41 - 42 - 43 C.C.N.L.	€ 6.226,87



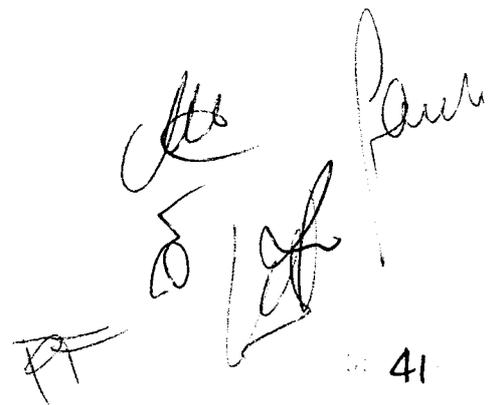



## FONDO DI RISULTATO DIRIGENZA PTA

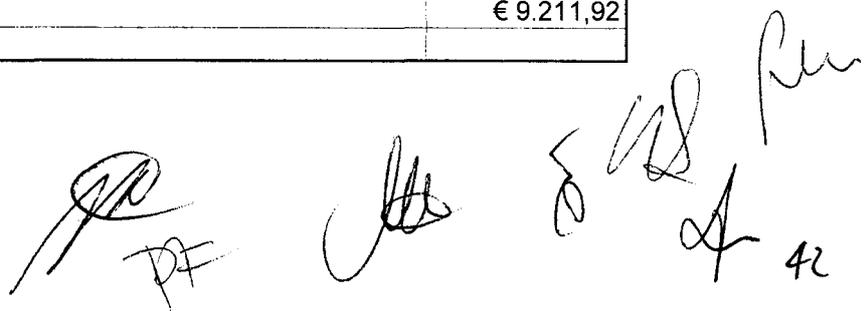
FONDO AL 31/12/2001	€ 358.551,28
FONDO AL 31/12/2002	€ 358.551,28
FONDO AL 30/12/2003	€ 358.551,28
Decurtazione art. 42 comma 2 ruoli tec e prof.le	€ 9.900,00
Decurtazione art. 43 ruolo amministrativo	€ 13.500,00
FONDO AL 31/12/2003	€ 335.151,28
FONDO 2004	€ 335.151,28
FONDO 2005	€ 335.151,28
FONDO 2006	€ 335.151,28



FONDI ECONOMICI CONTRATTUALI  
DIRIGENZA SANITARIA  
E  
DELLE PROFESSIONI SANITARIE  
  
II° BIENNIO ECONOMICO 2004/2005

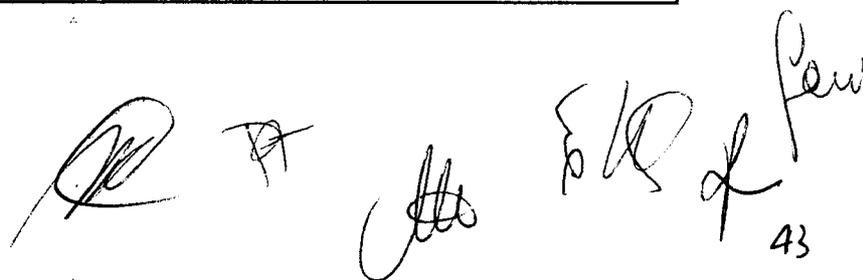


<b>ART. 9 CCNL 05/07/2006 - FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DIRIGENZA SANITARIA</b>	
<b>ANNO 2004</b>	
<b>Fondo al 31/12/2003 (delib.ne n.582 del 16/08/2006)</b>	<b>€ 736.801,55</b>
Assegno personale ex primari cessati anno 2003	€ 0,00
RIA cessati anno 2003 (n. 3 cessati - 0 assunti)	€ 39.357,24
Incrementi da 01/01/2004 art. 3 c. 1 CCNL 5/7/2006	€ 30.967,30
Incrementi da 01/01/2004 art. 6 c.1 CCNL 5/7/2006 (dirig.prof.sanit)	€ 265,59
<b>TOTALE FONDO al 31/12/2004</b>	<b>€ 807.391,68</b>
<b>ANNO 2005</b>	
<b>Fondo al 31/12/2004</b>	<b>€ 807.391,68</b>
<b>Fondo al 31/01/2005</b>	<b>€ 807.391,68</b>
Assegno personale ex primari cessati anno 2004 - n.1	€ 7.448,61
RIA cessati anno 2004 (n. 0 cessati - 0 assunti)	€ 0,00
Incrementi da 01/02/2005 art. 3 c. 2 CCNL 5/7/2006	€ 34.153,06
Incrementi da 01/02/2005 art. 6 c.2 CCNL 5/7/2006 (dirig.prof.sanit.)	€ 304,47
<b>TOTALE FONDO al 30/12/2005</b>	<b>€ 849.297,82</b>
Incrementi da 31/12/2005 art. 3 c. 3 CCNL 5/7/2006	€ 4,26
Incrementi art. 9 c. 4 CCNL 5/7/2006 + dirig.prof.sanit.	€ 8,12
Incrementi art. 9 c. 5 CCNL 5/7/2006 + dirig.prof.sanit.	€ 8,12
Incrementi da 31/12/2005 art. 6 c.3 CCNL 5/7/2006	€ 0,00
<b>TOTALE FONDO AL 31/12/2005</b>	<b>€ 849.318,32</b>
<b>ANNO 2006</b>	
Incrementi da 31/12/2005 art. 3 c. 3 CCNL 5/7/2006	€ 1.682,98
Incrementi art. 9 c. 4 CCNL 5/7/2006 + dirig.prof.sanit.	€ 2.964,00
Incrementi art. 9 c. 5 CCNL 5/7/2006 + dirig.prof.sanit.	€ 2.964,00
Incrementi da 31/12/2005 art. 6 c.3 CCNL 5/7/2006	€ 0,00
<b>TOTALE FONDO 2006</b>	<b>€ 856.908,80</b>
R.I.A. cessati 2006 n.3	€ 9.211,92


  
 PF      [Signature]      [Signature]      [Signature]      [Signature]      42

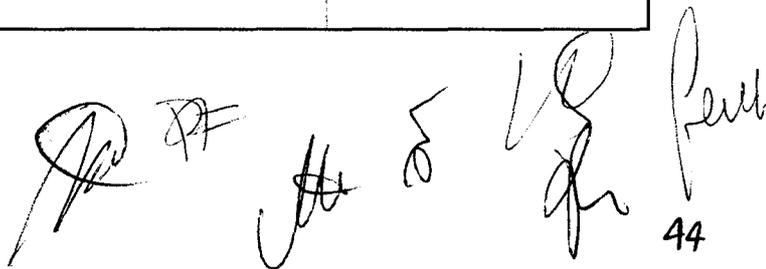
**ART. 10 CCNL 05/07/2006 - FONDO PER IL  
TRATTAMENTO ACCESSORIO DIRIGENZA SANITARIA**

<b>ANNO 2004</b>	
Fondo al 31/12/2003 (delib.ne n.353 del 17/05/2006)	€ 68.036,89
<b>TOTALE FONDO AL 31/12/2004</b>	<b>€ 68.036,89</b>
<b>ANNO 2005</b>	
Fondo al 31/12/2004	€ 68.036,89
Fondo al 30/12/2005	€ 68.036,89
Incrementi dal 31/12/2005 (pari a 1/365) € 5,50/mese x 13 mesi x 75 dip. al 31/12/2003	€ 14,69
<b>TOTALE FONDO AL 31/12/2005</b>	<b>€ 68.051,58</b>
<b>ANNO 2006</b>	
€ 5,50/mese x 13 mesi x 75 dip. al 31/12/2003	€ 5.362,50
<b>TOTALE FONDO 2006</b>	<b>€ 73.399,39</b>


  
 43

**ART. 11 CCNL 05/07/2006 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI  
RISULTATO - DIRIGENZA SANITARIA**

<b>ANNO 2004</b>	
Fondo al 31/12/2003 (delib.ne n.353 del 17/05/2006)	€ 579.869,14
<b>TOTALE FONDO AL 31/12/2004</b>	<b>€ 579.869,14</b>
<b>ANNO 2005</b>	
Fondo al 31/12/2004	€ 579.869,14
Fondo al 30/12/2005	€ 579.869,14
Incremento dal 31/12/2005 (pari a 1/365)	
€ 17,01/mese x 13 mesi x 75 sanitari al 31/12/2003	€ 45,44
€ 22,51/mese x 13 mesi x 1 dirig.prof. sanit. al 31/12/2003	€ 0,80
<b>TOTALE FONDO AL 31/12/2005</b>	<b>€ 579.915,38</b>
<b>ANNO 2006</b>	
€ 17,01/mese x 13 mesi x 75 sanitari al 31/12/2003	€ 16.584,75
€ 22,51/mese x 13 mesi x 1 dirig.prof.sanit.al 31/12/2003	€ 292,63
<b>TOTALE FONDO 2006</b>	<b>€ 596.746,52</b>


  
 44

FONDI ECONOMICI CONTRATTUALI  
DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA

II° BIENNIO ECONOMICO 2004/2005

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be of various individuals.

**ART. 9 CCNL 05/07/2006 - FONDO DI POSIZIONE DIRIGENZA PTA****ANNO 2004**

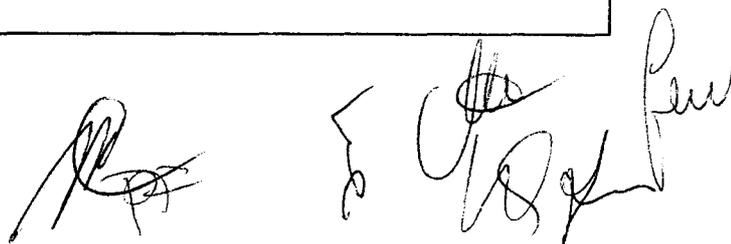
<b>TOTALE FONDO AL 31/12/2003 (delib.ne n. 350 del 17/05/2006)</b>	<b>€ 487.917,23</b>
R.I.A. Dirigenti cessati 2003 (N. 4) - 0 assunti	€ 78.310,44
Assegni ad personam ex liv.11 cessati 2003 (n.3)	€ 9.051,90
Incremento da 1/1/2004 art. 5 c. 1 CCNL 5/7/2006 ruolo tecnico e professionale	€ 5.267,60
Incremento da 1/1/2004 art. 6 c. 1 CCNL 5/7/2006 ruolo amministrativo	€ 8.463,00
<b>TOTALE FONDO AL 31/12/2004</b>	<b>€ 589.010,17</b>

**ANNO 2005**

Fondo al 31/12/2004	€ 589.010,17
<b>TOTALE FONDO AL 31/1/2005</b>	<b>€ 589.010,17</b>
R.I.A. cessati 2004 N. 0	€ 0,00
Assegni ad personam ex liv.11 cessati 2004 (n. 0)	€ 0,00
Incremento dal 1/2/2005 art. 5 c. 2 ruolo tecnico e professionale	€ 5.894,39
Incremento dal 1/2/2005 art. 6 c. 2 ruolo amministrativo	€ 9.946,06
<b>TOTALE FONDO AL 30/12/2005</b>	<b>€ 604.850,62</b>
Incrementi dal 31/12/2005 art. 5 c. 3 ruolo tecnico e professionale	€ 2,07
Incrementi dal 31/12/2005 art. 6 c. 3 ruolo amministrativo	€ 4,82
Incrementi dal 31/12/2005 art. 9 c. 4	€ 2,78
Incrementi dal 31/12/2005 art. 9 c. 5	€ 2,78
<b>TOTALE FONDO AL 31/12/2005</b>	<b>€ 604.863,07</b>

**ANNO 2006**

Incrementi dal 31/12/2005 art. 5 c. 3 ruolo tecnico e professionale	€ 817,31
Incrementi dal 31/12/2005 art. 6 c. 3 ruolo amministrativo	€ 1.907,62
Incrementi dal 31/12/2005 art. 9 c. 4	€ 1.014,00
Incrementi dal 31/12/2005 art. 9 c. 5	€ 1.014,00
<b>TOTALE FONDO 2006</b>	<b>€ 609.603,55</b>
R.I.A. cessati 2006 n.3	€ 6.735,84



**ART.11 CCNL 05/07/2006 - FONDO RISULTATO DIRIGENZA P.T.A.**

**ANNO 2004**

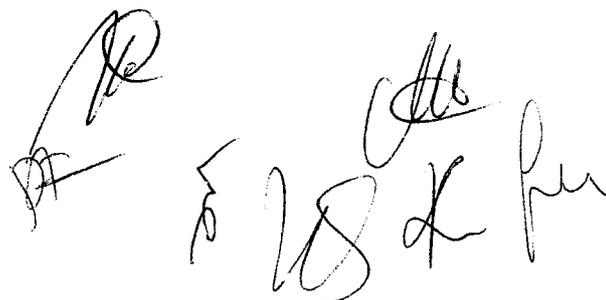
FONDO AL 31/12/2003 (delib.ne n.350 del 17/05/2006)	€ 335.151,28
<b>FONDO AL 31/12/2004</b>	<b>€ 335.151,28</b>

**ANNO 2005**

FONDO AL 31/12/2004	€ 335.151,28
FONDO AL 30/12/2005	€ 335.151,28
Incremento art. 11 c. 3 CCNL 5/7/2006 (pari a 1/365) € 22,51/mese x 13 mesi x n. 26 dip. al 31/12/2003	€ 20,84
<b>TOTALE FONDO AL 31/12/2005</b>	<b>€ 335.172,12</b>

**ANNO 2006**

Incremento art. 11 c. 3 CCNL 5/7/2006 € 22,51/mese x 13 mesi x n. 26 dip. al 31/12/2003	€ 7.608,38
<b>TOTALE FONDO 2006</b>	<b>€ 342.759,66</b>

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.