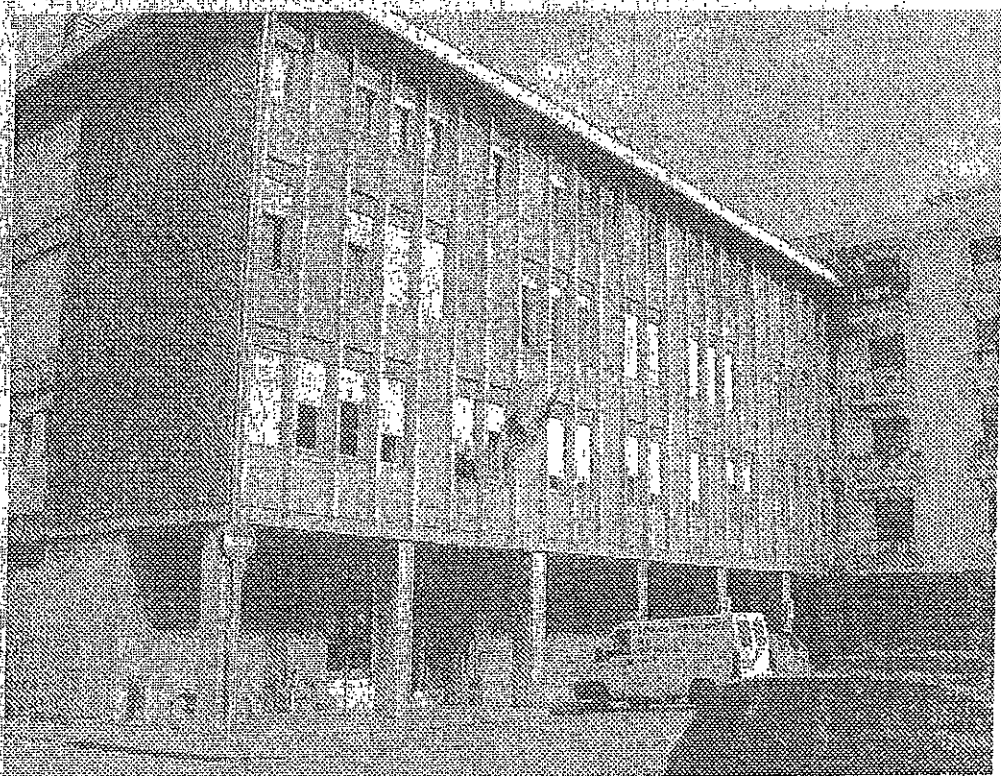


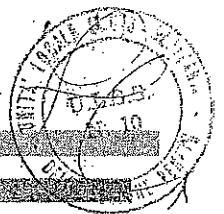
MEGATTO PUA
DEI POERA
N. 123/14.03.2006.

AZIENDA SOCIO-SANITARIA LOCALE N. 10 "VENETO ORIENTALE"

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO



Dicembre 2005



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE

AI SENSI DELL'ART. 4 DEL CCNL 19.04.2004

A seguito del parere favorevole del Collegio Sindacale relativo all'Intesa siglata tra la Parte Pubblica e la Delegazione di Parte Sindacale in data 23.12.2005, circa il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo il giorno 10 Marzo 2006 si sono incontrati previa regolare convocazione:

A - l'Azienda Socio Sanitaria Locale n. 10 "Veneto Orientale" rappresentata dal Direttore Generale Dott. Spadaro Giorgio

e la Delegazione Trattante di Parte Sindacale così composta:

B - L'Esecutivo della RSU Aziendale

1.	Coordinatore R.S.U. Aziendale	Foschiani Carlo	Presente
2.	Segretario R.S.U. Aziendale	Bisutti Walter	Presente
3.	Componente R.S.U. Aziendale	Ferraresso Loris	
4.	Componente R.S.U. Aziendale	Ferro Massimiano	Presente
5.	Componente R.S.U. Aziendale	Ius Massimo	Presente
6.	Componente R.S.U. Aziendale	Manzato Fabio	Presente
7.	Componente R.S.U. Aziendale	Marchesin Angelo	Presente
8.	Componente R.S.U. Aziendale	Murru Alessandro	
9.	Componente R.S.U. Aziendale	Prataviera Mauro	Presente
10.	Componente R.S.U. Aziendale	Sessolo Renzo	Presente
11.	Componente R.S.U. Aziendale	Steccanella Marco	Presente
12.	Componente R.S.U. Aziendale	Zorzetto Giovanna	Presente

C - Le Organizzazioni Sindacali di Categoria

1	CGIL FP di Venezia	Rizzetto Gianfranco
2	CISL FPS Venezia Orientale	Tonetto Giorgio
3	UIL FPL Venezia	Montagner Oreste
4	FIALS Venezia	Sessolo Renzo
5	FSI Venezia	Nordio Dario



Il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica	
1	Il Direttore Generale Dott. Giorgio Spadaro

Giorgio Spadaro

La Delegazione trattante di Parte Pubblica	
1	Il Coordinatore R. S. U Carlo Foschian
2	C.G.I.L F.P Metropolitana di Venezia
3	C.I.S.L F.P.S Venezia Orientale
4	U.I.L F..P.L Venezia
5	F.I.A.I.S Venezia
6	F.S.I Venezia

Carlo Foschian

Defer

Foschian
Defer

Le Parti, prima di procedere alla sottoscrizione, prendono atto della necessità di correggere i seguenti errori materiali:

- art. 1 - va cancellato il numero 5 dopo il comma 4;
- art. 3 - comma 23 - il comma richiamato nell'ultimo periodo è il 19 e non il 18;
- art.6 commi 1-2 e 3 l'art. richiamato è il 5 in luogo del 4
- art.12 - i commi 13 - 14 - 15 sono da leggersi rispettivamente in 10 - 11 - 12;



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE

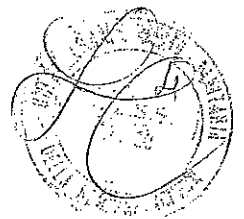
INDICE

FRONTESPIZIO

- Art. 1 Validità e durata
- Art. 2 Sistema di Valutazione Permanente
- Art. 3 Classificazione del Personale
- Art. 4 Riallocazione del Personale
- Art. 5 Costituzione Fondi Salario Accessorio
- Art. 6 Ripartizione Fondo Salario Accessorio
- Art. 7 Indennità SERT
- Art. 8 Indennità per l'Assistenza Domiciliare
- Art. 9 Produttività Collettiva per il Miglioramento dei Servizi
- Art. 10 Indennità di Coordinamento
- Art. 11 Progetti Obiettivo Aziendali
- Art. 12 Progressione Economica Orizzontale
- Art. 13 Posizioni Organizzative
- Art. 14 Disposizioni Finali

Dichiarazione congiunta n° 1

Dichiarazioni a verbale n° 2



Art. 1

VALIDITA' E DURATA

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente dell'Azienda Socio Sanitaria Locale n. 10 "Veneto Orientale" con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato inquadrato ai sensi dei CC.CC.NN.L. del Comparto Servizio Sanitario Nazionale.
2. Ha valenza quadriennale dal 01.01.2002 al 31.12.2005 per la parte normativa, salvo specifici rinvii a cadenza diversa previsti nel CCDI stesso, e biennale per la parte economica (a livello nazionale), con verifica annuale per la parte economica aziendale.
3. Il presente contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima della sua scadenza.
4. In caso di disdetta il presente contratto rimane in vigore fino a quando non viene sostituito dal successivo contratto collettivo decentrato integrativo.
- 5.

Art. 2

SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

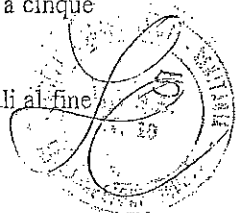
1. Le Parti convengono che il sistema di valutazione dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nella gestione delle risorse umane dell'Azienda. Esso dovrà trovare una collocazione in equilibrio con il sistema complessivo d'incentivazioni volto a riconoscere l'impegno e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori.
2. La valutazione deve realizzare il confronto tra le finalità/obiettivi della posizione considerata ed i risultati conseguiti senza trascurare come tali risultati siano stati raggiunti
3. Lo strumento della valutazione dovrà essere utilizzato e sviluppato come importante momento per orientare e motivare il Personale e per favorire il formarsi di una sempre più approfondita responsabilizzazione tesa a
 - a. migliorare l'orientamento del Personale verso gli obiettivi aziendali anche attraverso un maggior coinvolgimento ed una migliore focalizzazione delle responsabilità e dei compiti affidati a ciascuno;
 - b. migliorare le relazioni con i superiori ed i colleghi attraverso comunicazioni meglio orientate ai contenuti ed ai risultati delle attività;
 - c. favorire attraverso una rilevazione sistematica ed oggettiva delle prestazioni e dei comportamenti organizzativi un sistema organico di gestione e di sviluppo del Personale.
4. Le Parti riconoscono quindi che la valutazione è:
 - a. una prerogativa dei Soggetti ex art. 4 - comma 2 - del D.Lgs. 165/01 deputati alla gestione dell'Azienda (es. Direttore di Dipartimento, Direttore UOC, Direttore UOS, Responsabile del Servizio e loro eventuali rispettivi sostituti qualora ciò sia previsto negli atti e/o regolamenti dell'Azienda);
 - b. una esigenza organizzativa dell'Azienda;
 - c. un diritto contrattualmente riconosciuto del Personale dipendente.
5. Al fine del corretto funzionamento del sistema di valutazione che favorisca il perseguimento delle finalità espresse le Parti convengono sull'attivazione di un percorso di formazione/informazione per Valutatori e valutati che supporti, relativamente a tempi e metodi di attuazione, l'avvio del sistema stesso. Tale percorso viene previsto all'interno del Programma Annuale della Formazione statuito dall'art. 7/bis del D.Lgs. 165/01.
6. L'attivazione del sistema di valutazione potrà richiedere degli aggiustamenti futuri, sulla base dell'esperienza maturata
7. Al fine di predisporre un sistema di valutazione che, come detto più sopra favorisca il perseguimento delle finalità espresse l'Azienda predisporrà idonei strumenti atti a definire:
 - a) Finalità
 - b) Requisiti Attuativi
 - c) Modalità di gestione

Le valutazioni, in particolare relativamente ai fattori prestazionali o tecnico operativi, saranno ricondotte a cinque classi di merito come previsto dall'Atto Aziendale.:

Non adeguato o Critico

8. Il sistema di valutazione permanente assume significativa importanza in relazione alle previsioni contrattuali al fine di:

di:



- a. verificare il contenuto e le modalità delle prestazioni ai fini del riconoscimento della produttività
 - b. favorire la progressione economica orizzontale
9. Le parti si danno atto che entro il prossimo mese di gennaio 2006 in Commissione Paritetica e con le OO. SS si definiranno la scheda di valutazione e le modalità applicative del presente articolo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6 C. C. N. L 7 aprile 1999.
10. In relazione alle finalità sopra espresse ed all'esigenza di assicurare certezza nello svolgimento del processo di valutazione si conviene che qualora non siano rispettate compiutamente, da parte, dei responsabili deputati alla valutazione, le modalità tecnico operative predisposte dall'Azienda ed assunte con Delibera del Direttore Generale, il processo di valutazione non potrà esplicare alcun effetto negativo relativamente alla retribuzione di risultato, ne rispetto alle progressioni orizzontali

Art. 3

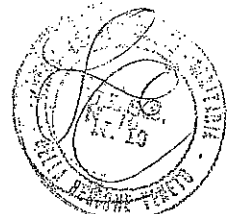
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

1. Al fine di continuare nel processo di razionalizzazione e riorganizzazione dell'Azienda avviato con il precedente quadriennio normativo contrattuale, le Parti convengono sulla necessità di adottare interventi mirati ad incentivare il percorso di valorizzazione e riqualificazione del Personale finalizzati ad accompagnare il costante processo di implementazione delle competenze professionali dei dipendenti, al rilancio della qualità dei servizi e delle prestazioni all'utenza.
2. Per il raggiungimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1., le Parti concordano nell'opportuno utilizzo degli istituti contrattuali previsti dagli artt. 18 e 19 del CCNL 19.04.2004 nei limiti delle risorse disponibili di cui agli artt. 31 ; 33 del precitato CCNL cui si aggiunge il cofinanziamento delle fasce in godimento dal personale coinvolto nel processo di riqualificazione, nonché le risorse residue derivanti dal finanziamento regionale di cui alla D.G.R:V n° 733/2000 per il processo di riqualificazione.
3. Relativamente alle risorse previste dall'art. 32, disponibili dal 1 gennaio 2003, le parti convengono di rinviare la loro destinazione ad un successivo momento anche in nesso all'esito della richiesta di adeguamento delle risorse del Fondo di cui all'art. 30 del C. C. N. L 19 aprile 2004, sottoposta dall'Azienda alla Regione Veneto.
4. Per ciascun dipendente riqualificato, ai fini della gestione del Fondo ex art. 31 C. C. N. L. 19 aprile 2004, verrà resa indisponibile una quota dello stesso, su base annua compresa la tredicesime mensilità, pari alla differenza fra il tabellare iniziale della categoria/livello di provenienza e quello di nuovo inquadramento
5. Con decorrenza 1.1.2006 le parti convengono di attivare il processo di selezione per il perseguimento degli obiettivi sopra definiti.
6. In nesso con le previsioni dell'art. 18 C. C. N.L 19 aprile 2004 vengono istituiti nuovi profili professionali. Il passaggio alla categoria C del personale del ruolo sanitario dei commi 1 e 2 , comporta la contestuale soppressione del corrispondente posto della categoria B livello economico BS.

VECCHIO PROFILO PROFESSIONALE	NUOVO PROFILO PROFESSIONALE
INFERMIERE GENERICO	INFERMIERE GENERICO ESPERTO
INFERMIERE PSICHIATRICO con un anno di corso	INFERMIERE PSICHIATRICO ESPERTO
PUERICULTRICE	PUERICULTRICE ESPERTA
OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO ESPERTO

7. Le Parti, in applicazione di quanto previsto all'art. 18 - comma 4° - del summenzionato C. C. N. L, concordano che entro il 28 febbraio 2006 l' Azienda procederà all'emanazione di un avviso di selezione interna per il passaggio alla Categoria C del Personale inquadrato nei profili professionali di seguito indicati: L'avviso avrà una pubblicità non inferiore a giorni 20, mediante sua pubblicazione presso le macro strutture: Sede Direzionale, Presidi Ospedalieri, Distretti, Dipartimento di Prevenzione, oltre che nell'apposita sezione del sito aziendale
8. Come espresso al comma 2 esistendo i vincoli economici richiamati si concorda che il numero dei posti da trasformare indicati nelle sottostanti tabelle è quello compatibile con l' attuale struttura organizzativa, ma la sussistenza dei predetti limiti può comportare uno sviluppo delle riqualificazioni nell'arco di validità della graduatoria Tali trasformazioni sono subordinate altresì all'idoneità del soggetto partecipante alla selezione,

Handwritten notes and signatures on the left margin:
 7/25/2006
 [Illegible signatures]



PROFILO PROFESSIONALE (Ruolo Sanitario)	CATEGORIA	N° POSTI DA TRASFORMARE
INFERMIERE GENERICO e PSICHIATRICO con un anno di corso	B - livello economico Bs 1	1
INERMIERE GENERICO e PSICHIATRICO con un anno di corso	B - livello economico Bs 2	1
INFERMIERE GENERICO e PSICHIATRICO con un anno di corso	B - livello economico Bs 3	151
PUERICULTRICE	B - livello economico Bs 3	1
TOTALE		154

PROFILO PROFESSIONALE (Ruolo Tecnico)	CATEGORIA	N° POSTI DA TRASFORMARE
OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	B - livello Economico Bs 0	40
OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	B - livello Economico Bs 1	
OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	B - livello economico Bs 2	
OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	B - livello economico Bs 3	
OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	B - livello economico Bs 3	
TOTALE		40

9. Le Parti concordano che le modalità per la verifica del possesso della professionalità richiesta per il passaggio al nuovo profilo professionale di cui alla Tabella del precedente comma 8 che la Commissione preposta dovrà seguire sono:
- Esperienza professionale posseduta nel profilo di appartenenza rilevabile da autocertificazione da rendersi secondo le modalità previste dalla vigente normativa nella domanda di partecipazione alla selezione di interesse; resta inteso che in caso di dichiarazione mendaci da parte di un candidato si procederà per questi all'annullamento dell'esito della selezione, se positivo
 - Colloquio.
10. La Commissione di cui al precedente comma 9 è nominata dal Direttore dell'U.O.C Personale ed è composta dal Dirigente del Servizio Professioni Sanitarie o da Dirigente di Area Tecnica o loro delegati in qualità di Presidente e da due componenti scelti nella medesima area professionale del profilo cui si riferisce la selezione, di livello immediatamente superiore o almeno pari a quello posto a selezione; svolge le funzioni di Segretario un'unità amministrativa inquadrato quanto meno in categoria C
11. La Commissione provvederà a redigere apposito verbale dal quale si rilevi per ciascun concorrente l'esito del colloquio finalizzato ad accertare, ai sensi dell'art. 16 del C. C. N. L. 7 aprile 1999, il possesso delle competenze professionali richieste dal profilo superiore;
12. La Commissione succitata disporrà di punti 100 di cui punti 70 per la valutazione dell'esperienza professionale e punti 30 per la valutazione delle competenze attraverso il colloquio. Saranno considerati idonei i candidati, che conseguiranno il punteggio minimo pari a 21/30
13. L'Azienda si impegna a concludere le procedure selettive di cui sopra entro il 30.06.2006.
14. La graduatoria risultante dalla selezione interna avrà validità di Due anni decorrenti dalla data della sua pubblicazione e potrà essere utilizzata solo per la copertura dei posti riqualificati in quella selezione, che si rendono eventualmente vacanti durante il periodo di validità.
15. Le Parti concordando sull'esigenza di favorire il processo di riorganizzazione dell'Azienda convengono sull'opportunità che a decorrere dal corrente mese di Dicembre 2005, vengano gradualmente emessi gli avvisi di selezione, in applicazione all'art. 19 del CCNL 19.04.2004 per le riqualificazioni del personale inquadrato nei profili professionali di seguito indicati L'avviso avrà una pubblicità non inferiore a giorni 20, mediante sua pubblicazione presso le macro strutture: Sede Direzionale, Presidi Ospedalieri, Distretti, Dipartimento di Prevenzione oltre che nell'apposita sezione del sito aziendale



16. Riqualficazioni
- a) riqualficazione nel ruolo Tecnico ed Amministrativo dalla Categoria A alla Categoria B i posti teorici individuati risultano essere pari a n. 69 di cui 6 appartenenti al ruolo Amministrativo (Commessi)
 - b) riqualficazione nel ruolo tecnico della Categoria C alla Categoria D: i posti individuati risultano essere pari a n 5
 - c) riqualficazione nel ruolo amministrativo:
 1. della Categoria B al livello economico Bs: i posti individuati risultano essere pari a n. 13
 2. dal livello economico Bs alla Categoria C: i posti individuati risultano essere pari a n 24
 3. della Categoria C alla Categoria D: i posti individuati risultano essere pari a n 46 .Saranno considerati gli ambiti territoriali in cui si articola l'Azienda tenuto altresì conto delle esigenze tecnico organizzative delle summenzionate aree
17. Al termine del processo di riqualficazione negli ambiti amministrativo e tecnico le parti si reincontreranno per destinare le risorse residue che orientativamente saranno utilizzate per ulteriori riqualficazioni o sviluppi professionali orizzontali, oltre che per l'eventuale istituzione di posizioni di coordinamento che si rendessero necessarie per assecondare il processo di riorganizzazione dell'Azienda
18. Entro il 31 marzo 2007 le parti si reincontreranno al fine di valutare la possibilità della riqualficazione del personale dei ruoli Tecnico ed Amministrativo, dalla categoria B, livello economico BS alla categoria C
19. Personale con funzioni di coordinamento: le Parti, nel prendere atto dell'avvenuto passaggio dalla Categoria D al livello economico DS per i profili del ruolo sanitario e per le assistenti sociali cui erano state riconosciute funzioni di coordinamento al 31.08.2001, concordano di attivare entro il 31.12.2006, idonee procedure selettive per assicurare lo sviluppo professionale, a favore del personale in categoria D, incaricato a seguito di specifico avviso e selezione delle funzioni di coordinamento dopo il 31 agosto 2001 e sino all'entrata in vigore del vigente C. C. N. L. Successivamente all'entrata in vigore del vigente C. C. N. L il personale di categoria D cui sia stata conferita la funzione di coordinamento e lo abbia svolto per il periodo di un anno, con valutazione positiva in presenza di posto vacante nel livello economico DS partecipa alla selezione interna di cui all'art. 17 del C. C. N. L 7 aprile 1999.
20. Anche nella fattispecie di cui ai commi precedenti i passaggi alla Categoria superiore dei profili professionali indicati determinano la contestuale soppressione del corrispondente posto in Categoria inferiore.
21. Le Parti concordano che le modalità per la verifica del possesso della professionalità richiesta per il passaggio al nuovo profilo professionale di cui al precedente comma 16 del presente articolo che la Commissione preposta dovrà seguire sono:
- a) Esperienza e professionalità possedute rilevabili dal curriculum datato, firmato ed allegato alla domanda di partecipazione alla selezione di interesse; documentazione specifica in possesso (attestazioni, certificazioni, diplomi, ecc.);
 - b) Colloquio.
22. La Commissione disporrà complessivamente di punti 100, di cui punti 70 per la valutazione dell'esperienza professionale punti 30 per il colloquio .Saranno considerati idonei i candidati che conseguiranno il punteggio minimo di 21/30
23. La Commissione di cui al precedente comma 21 è nominata dal Direttore dell'U.O.C Personale ed è composta dal Direttore dell'U. O. C Personale o suo delegato in qualità di Presidente e da due componenti scelti nella medesima area professionale del profilo cui si riferisce la selezione, di livello immediatamente superiore di quello posto a selezione; svolge le funzioni di Segretario un un'unità amministrativa inquadrata in categoria non inferiore alla C; per le selezioni di cui al precedente comma 18 Presidente della Commissione sarà il Dirigente del Servizio delle Professioni Sanitarie.
24. La Commissione provvederà a redigere apposito verbale dal quale si rilevi per ciascun concorrente l'esito del colloquio finalizzato ad accertare, ai sensi dell'art. 16 del C. C. N. L 7 aprile 1999, il possesso delle competenze professionali richieste dal profilo superiore;
25. Per la copertura finanziaria dei costi derivanti dall'attivazione delle riqualficazioni di cui al precedente comma 16 si farà fronte con le disponibilità indicate al precedente comma 2
26. Le graduatorie risultanti dalle selezioni interne di cui al precedente comma 16 avranno validità due anni decorrenti dalla data di pubblicazione e potranno essere utilizzate sino a completo scorrimento, sia per assecondare le nuove esigenze connesse agli sviluppi dell'organizzazione aziendale, sia per la copertura dei posti riqualficati in quella selezione che si rendessero vacanti durante il relativo periodo di validità.
27. L'Azienda si impegna a concludere le procedure selettive di cui sopra entro il 30 giugno 2006
28. Le parti convengono che al fine di evitare ripercussioni sul corretto funzionamento dell'organizzazione aziendale, in via prioritaria, le persone che saranno interessate alle riqualficazioni, qualora sia necessario continueranno ad operare nell'ambito della stessa struttura

ART 4
RIALLOCAZIONE DEL PERSONALE

Le Parti convengono circa l'opportunità di attivare entro il 31 12 2006 una selezione interna per la riallocazione di personale che svolge effettivamente mansioni riconducibili al ruolo Amministrativo, che sono attualmente inquadrati nel ruolo Tecnico.

I passaggi non dovranno avere alcun onere per l'Azienda.



ART. 5

COSTITUZIONE FONDI SALARIO ACCESSORIO

Fondo lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari
condizioni di disagio, pericolo o danno
Art. 29 del CCNL 19.04.2004

ANNO 2002

1. Dal 01 gennaio 2002 l'ammontare del Fondo è quello consolidato alla data del 31.12.2001, che corrisponde ad Euro **2.824.923,41**
2. Tale Fondo, dalla data 01.01.2002, viene incrementato di:
 - a. Euro **7,69** per il numero dei dipendenti del Comparto a tempo indeterminato e determinato in servizio al 31.12.2001 per 12 mensilità per finanziare l'aggiornamento delle indennità per turni notturni e festivi. Tale incremento è pari a **€ 180.222,84**
 - b. Euro **1,15** per lo stesso numero dei dipendenti e delle stesse mensilità di cui alla lettera a) che precede: detto incremento non è storicizzato ed è valido solo per il 2002. Tale incremento è pari a **€ 26.951,40**
 - c. Pertanto il fondo complessivo per l'anno 2002 è pari a **€ 3.032.097,65**

ANNO 2003

1. Il Fondo determinato per l'anno 2002 - senza tener conto dell'incremento di cui alla precedente lettera b) **pari a € 3.005.146,25**- dal 01 gennaio 2003 viene incrementato di:
2. **€ 2,59** per il numero di dipendenti e per le stesse mensilità di cui alla lett. a) del precedente comma 2 per la corresponsione dell'indennità per assistenza domiciliare. Tale incremento è pari a **€ 60.699,24**
3. **€ 0,16** per lo stesso numero dei dipendenti di cui sopra e per le stesse mensilità per corrispondere l'indennità SERT **€ 3.749,76** e della percentuale pari allo 0,03 % del monte salari 2001 del personale del comparto utilizzando le somme che la regione mette a disposizione per contribuire al finanziamento dell'indennità di Sert, **€ 12.509,01**
4. Il Fondo complessivo risulta essere pari a **€ 3.082.104,26**
5. Il Fondo sarà oggetto di incremento per aumento dotazione organica o di decremento in presenza di stabile modifica e razionalizzazione organizzazione dei servizi, previa specifica autorizzazione Regionale, come previsto dai vigenti accordi con le OO. SS Regionali

BIENNIO 2004-2005

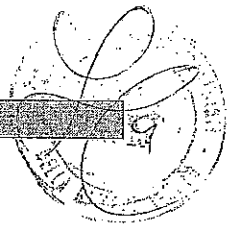
1. Non essendo intervenuti incrementi in corso d'anno 2003 l'ammontare del Fondo è pari per gli anni 2004 e 2005 ad **€ 3.082.104,26 per anno**

Fondo Produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi e
per il premio della qualità delle prestazioni individuali
Art. 30 CCNL 19.04.2004

ANNO 2002

1. L'ammontare del Fondo in oggetto alla data del 01 gennaio 2002 è quello consolidato al 31.12.2001 il cui importo ammonta ad **€ 2.062.545,07** cui vanno aggiunte:
 - a) le risorse del 20% delle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale pari a **€ 155.816,63**,
 - b) le risorse pari all'1% del fatturato Aziendale derivante dalla Libera Professione, tale somma è pari a **€ 15.609,51**
 - c) le risorse relative allo 0,6% del monte salari 2001 (accordo sindacale Regionale del 21.12.2004) che ammontano a **€ 250.180,32**
2. Il Fondo in questione ha pertanto una consistenza pari a **€ 2.484.151,53**
Cui si aggiungono le seguenti risorse a destinazione vincolata
 - a) le risorse ex legge Merloni pari ad **€ 12.705,69**
 - b) le risorse destinate al personale dello SPISAL ex art. 39 L.R. n. 2/2002 pari ad **€ 17.190,01**
 - c) le risorse destinate in sede aziendale alle attività progettuali **€ 749.213,07**
 - d) le risorse destinate al personale partecipante al progetto "Vacanze Sicure" **€ 29.004,30**

ANNO 2003



1. L'ammontare del Fondo in oggetto alla data del 01 gennaio 2003 è quello consolidato al 31.12.2001 il cui importo ammonta ad € 2.062.545,07 cui vanno aggiunte
 - a) le risorse del 20% delle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale pari a € 186.340,10
 - b) le risorse pari all'1% del fatturato Aziendale derivante dalla Libera Professione, tale somma è pari a € 25.399,11
 - c) le risorse relative allo 0,6% del monte salari 2001 (accordo sindacale Regionale del 21.12 2004) che ammontano a €250.180,32
2. Il Fondo in questione ha pertanto una consistenza pari a €2.524.464,6
Cui si aggiungono le seguenti risorse a destinazione vincolata
 - a) le risorse ex legge Merloni pari ad € 2.020,88
 - b) le risorse destinate al personale dello SPISAL ex art. 39 L.R. n. 2/2002 pari ad € 18.214,16
 - c) le risorse destinate in sede aziendale alle attività progettuali € 755.153,82
 - d) le risorse destinate al personale partecipante al progetto "Vacanze Sicure" € 22.343,79

BIENNIO 2004-2005

1. In attesa del rinnovo contrattuale del biennio economico 2004-2005 gli unici incrementi possibili consistono nel consolidamento del Fondo al 31 dicembre 2001 il cui importo ammonta ad € 2.062.545,07 incrementato degli importi relativi ad istituti che nell'anno 2003 hanno comportato un aumento proporzionale (es. risparmi part. time)
2. In ragione di quanto sopra esposto, le Parti prendono atto che il Fondo:
3. per l'anno 2004 ammonta complessivamente ad € 2.315.887,79 cui si aggiungono le risorse ex legge Merloni (€ 6.932,86) , le risorse per il personale partecipante a "Vacanze Sicure" (€ 25.286,88) nonché quelle destinate ai progetti obiettivo aziendali (€ 1.122.436,88)
4. per l'anno 2005 ammonta complessivamente ad € 2.388.197,36 cui si aggiungono le risorse liquidate a tutto novembre 2005 ex legge Merloni (€ 5.481,44) , le risorse per il personale partecipante a "Vacanze Sicure" (€ 30.740,64) nonché quelle destinate ai progetti obiettivo aziendali liquidate a tutto novembre 2005 (€ 931.148,88) ed il cui definitivo ammontare sarà oggetto di verifica a chiusura dell'anno 2005, sulla base dell'effettivo utilizzo
5. Le Parti per i dettagli costitutivi rinviano agli Allegati 8 e 9 del presente Accordo.

**Fondo per il finanziamento delle fasce retributive ,delle posizioni organizzative, del valore comune, delle ex indennità di qualificazione professionale specifica nonché funzioni di coordinamento
Art. 31 CCNL 19.04.2004**

ANNO 2002

1. Il Fondo alla data del 01 gennaio 2002 è quello consolidato alla data del 31.12.2001 e risulta essere di: € **3.562.625,26** tale Fondo per l'anno 2002 viene incrementato :
 - a) dell'importo a base annua della RIA dei dipendenti cessati nell'anno precedente nonché dell'importo pari al rateo della RIA dei cessati dell'anno in argomento .tale importo è pari a € 17.767,18
 - b) dell'importo derivante dal maggior valore delle fasce retributive a seguito della loro rideterminazione decorrente dal 01.01.2002. l'importo è pari a €48.610,90
 - c) dalle risorse aggiuntive corrispondenti all'incremento del monte salari 1999 (1,2%+0,4%) messe a disposizione dalla regione ai sensi dell'art. 38 comma 5 del C. C. N. L 7 aprile 1999.e dell'intesa Aziendale del 8 luglio 2002. L'incremento è pari a €588.131,04
2. Il Fondo in argomento ha pertanto una consistenza pari a €4.268.310,10

ANNO 2003

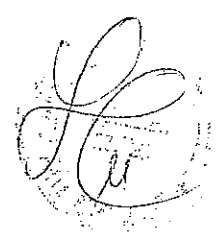
on decorrenza 01 gennaio 2003 il Fondo consolidato per l'anno 2002 pari a € 4.268.310,10 viene ulteriormente incrementato:

- a) Il dall'importo a base annua della RIA dei dipendenti cessati nell'anno precedente nonché dell'importo pari al rateo della RIA dei cessati dell'anno pari a €31.585,25
- b) dell'importo derivante dal maggior valore delle fasce retributive a seguito della loro rideterminazione decorrente dal 01.01.2003. l'importo è pari a € 103.199,2
- c) di € 2 mensili per 13 mensilità per tutti i dipendenti del comparto a tempo indeterminato e determinato, in servizio al 01.01.2003 per finanziare l'istituzione dei nuovi profili di cui all'articolo 18 del CCNL 19.04.2004 l'incremento è pari a € 50.778,00
- d) di €4,05 mensili per 13 mensilità per tutti i dipendenti del comparto a tempo indeterminato e determinato in servizio al 01.01.2003 per finanziare le progressioni orizzontali, verticali e posizioni organizzative di cui all'articolo 19 lettera d) del CCNL 19.04.2004, l'incremento è pari a € 102.825,45

- e) dell'importo complessivo corrispondente agli aumenti dell'indennità professionale specifica prevista a decorrere dal 1 gennaio 2003, per il personale di cui all'art. 28 CCNL 19.04.2004 in misura pari al numero dei dipendenti interessati. Tale incremento come confermato dall'accordo sindacale Regionale del 21.dicembre 2004 è dello 0,12% del monte salari 2001, al netto degli oneri riflessi. L'importo specifico è pari a € 50.036,06
- f) della somma corrispondente all'importo necessario per il passaggio al livello economico Ds per quei dipendenti del ruolo sanitario già in categoria D e titolari di funzioni di coordinamento alla data del 31.08.2001 Le risorse aggiuntive regionali specificatamente previste (0,17% del monte salari 2001 al netto degli oneri riflessi) sono pari a € 70.884,42

2. La consistenza del Fondo risulta pertanto essere pari a € 4.677.618,51
3. Fondo sarà oggetto di ulteriore incremento al verificarsi dell'aumento della dotazione organica. previa specifica autorizzazione Regionale, come previsto dai vigenti accordi con le OO. SS Regionali

Carlo Foschi
Mar. P. ...
...



1. In attesa del rinnovo contrattuale del biennio economico 2004-2005 gli unici incrementi possibili consistono nel consolidamento del Fondo al 31 dicembre 2003 previa aggiunta, su scala annua, degli importi che in precedenza sono stati rateizzati.
2. In ragione di quanto sopra esposto, le Parti prendono atto che il Fondo:
 - a. per l'anno 2004 ammonta complessivamente ad € ...4.720.275,9
 - b. per l'anno 2005 ammonta complessivamente ad € ...4.732.076,5 in attesa di verifica, a consuntivo, dei risparmi anno 2005 rapportati a mese
 - c. Le Parti per i dettagli costitutivi rinviano agli Allegati 12 e 13 del presente Accordo.

ART. 6

RIPARTIZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO

Fondo lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno
Art. 29 del CCNL 19.04.2004

L'importo del Fondo di cui all'art. 29 del C. C. N. L 19 aprile 2004 e destinato alla remunerazione del lavoro straordinario e di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno così come costituito al precedente art. 4 è stato così destinato a consuntivo per il triennio 2002-2004 ed a preventivo per l'anno 2005:

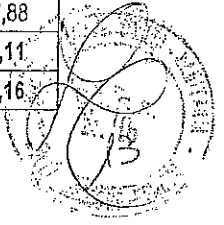
ANNO 2002	TABELLA - A -	
lavoro straordinario fertile	€	360.409,13
lavoro supplementare (straordinario part-time)	€	3.087,26
Lavoro straordinario notturno	€	11.907,49
lavoro straordinario festivo	€	15.719,56
lavoro straordinario notturno festivo	€	2.556,01
lavoro straordinario fertile extra limite pronta disponibilità	€	40.940,11
lavoro straordinario notturno extra limite pronta disponibilità	€	59.104,57
lavoro straordinario festivo extra limite pronta disponibilità	€	50.132,75
lavoro straordinario notturno festivo extra limite pronta disponibilità	€	16.514,34
indennità di polizia giudiziaria	€	14.821,65
indennità per funzioni particolari	€	9.587,29
indennità servizio notturno	€	624.320,97
indennità servizio festivo	€	431.184,83
indennità rischio radiologico		
indennità servizio pronta disponibilità	€	211.208,20
indennità centralinista cieco	€	5.391,33
indennità servizio pronta disponibilità maggiorata	€	83.789,81
indennità giornaliera tre turni	€	543.078,97
indennità giornaliera due turni	€	140.188,72
indennità terapia intensiva e sale operatorie	€	231.589,32
indennità SERT		
indennità ADI		
	TOTALE	€ 2.855.532,31
	RESIDUI DISPONIBILI ANNO 2003	€ 176.565,34

Handwritten notes and signatures on the left margin, including a large signature and some illegible text.





ANNO 2003	TABELLA - B -	
lavoro straordinario feriale	€	395.323,63
lavoro supplementare (straordinario part-time)	€	6.742,19
Lavoro straordinario notturno	€	13.487,62
lavoro straordinario festivo	€	13.921,51
lavoro straordinario notturno festivo	€	2.744,80
lavoro straordinario feriale extra limite pronta disponibilità	€	43.772,72
lavoro straordinario notturno extra limite pronta disponibilità	€	61.117,75
lavoro straordinario festivo extra limite pronta disponibilità	€	58.111,48
lavoro straordinario notturno festivo extra limite pronta disponibilità	€	14.963,99
indennità di polizia giudiziaria	€	14.651,57
Indennità per funzioni particolari	€	8.790,39
indennità servizio notturno	€	643.892,34
indennità servizio festivo	€	453.517,36
indennità rischio radiologico	€	3.718,44
indennità servizio pronta disponibilità	€	215.771,85
indennità centralinista cieco	€	5.041,23
indennità servizio pronta disponibilità maggiorata	€	83.058,06
indennità giornaliera tre turni	€	555.727,30
indennità giornaliera due turni	€	146.420,89
indennità terapia intensiva e sale operatorie	€	230.275,04
indennità SERT	€	16.947,10
indennità ADI	€	50.654,09
	TOTALE	€ 3.038.651,35
	RESIDUI DISPONIBILI ANNO 2004	€ 43.452,91

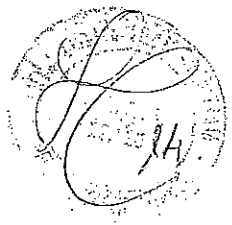
ANNO 2004	TABELLA - C -	
lavoro straordinario feriale	€	308.019,86
lavoro supplementare (straordinario part-time)	€	7.414,59
Lavoro straordinario notturno	€	10.750,27
lavoro straordinario festivo	€	11.835,94
lavoro straordinario notturno festivo	€	2.063,11
lavoro straordinario feriale extra limite pronta disponibilità	€	38.690,70
lavoro straordinario notturno extra limite pronta disponibilità	€	61.651,17
lavoro straordinario festivo extra limite pronta disponibilità	€	57.052,46
lavoro straordinario notturno festivo extra limite pronta disponibilità	€	15.484,70
indennità di polizia giudiziaria	€	14.078,50
Indennità per funzioni particolari	€	8.570,35
indennità servizio notturno	€	652.996,89
indennità servizio festivo	€	437.131,35
indennità rischio radiologico	€	3.718,44
indennità servizio pronta disponibilità	€	200.511,50
Indennità centralinista cieco	€	4.028,43
Indennità servizio pronta disponibilità maggiorata	€	82.170,83
indennità giornaliera tre turni	€	558.533,55
indennità giornaliera due turni	€	228.890,72
indennità terapia intensiva e sale operatorie	€	150.831,23
indennità SERT	€	18.380,63
indennità ADI	€	52.027,88
	TOTALE	€ 2.924.833,11
	RESIDUI DISPONIBILI ANNO 2005	€ 157.271,16

Handwritten signature and initials at the bottom left.



ANNO 2005 (LIQUIDATO A TUTTO MESE DI NOVEMBRE)	TABELLA - D -	
lavoro straordinario feriale	€	184.576,52
lavoro supplementare (straordinario part-time)	€	3.131,86
Lavoro straordinario notturno	€	8.555,786
lavoro straordinario festivo	€	9.642,00
lavoro straordinario notturno festivo	€	1.698,40
lavoro straordinario feriale extra limite pronta disponibilità	€	34.184,97
lavoro straordinario notturno extra limite pronta disponibilità	€	54.393,57
lavoro straordinario festivo extra limite pronta disponibilità	€	40.187,78
lavoro straordinario notturno festivo extra limite pronta disponibilità	€	12.545,49
indennità di polizia giudiziaria	€	12.562,20
Indennità per funzioni particolari	€	7.579,28
Indennità servizio notturno	€	491.268,96
indennità servizio festivo	€	325.947,31
indennità rischio radiologico	€	4.068,29
indennità servizio pronta disponibilità	€	148.370,25
indennità centralista cieco	€	2.929,03
indennità servizio pronta disponibilità maggiorata	€	61.084,71
indennità giornaliera tre turni	€	418.378,20
indennità giornaliera due turni	€	112.757,26
Indennità terapia intensiva e sale operatorie	€	174.158,58
indennità SERT	€	13.913,26
indennità ADI	€	57.757,84
	TOTALE	€ 2.179.691,54
	RESIDUI RIASSEGNATI ANNO 2006	€



 Mario P. ...





Fondo Produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi e
per il premio della qualità delle prestazioni individuali
Art. 30 CCNL 19.04.2004

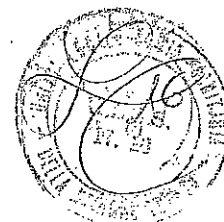
2. L'importo del Fondo Produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali così come costituito al precedente art. 4 è stato così destinato a consuntivo per il triennio 2002-2004 ed a preventivo per l'anno 2005:

ANNO 2002	TABELLA - E -
incentivi da specifiche disposizioni di legge - LEGGE MERLONI	12.705,69
incentivi da specifiche disposizioni di legge - PROVENTI SPISAL	17.190,01
progetti obiettivo aziendali	749.213,07
progetto "vacanze sicure"	29.004,30
libera professione quota 1%	0
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria Ds (€ 145,85)	21.227,85
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria D (€ 133,87)	1.485.366,51
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria C (€ 124,77)	182.248,69
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria Bs (€ 107,42)	272.543,62
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria B (€ 86,76)	335.357,10
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria A (€ 80,15)	96.277,47
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria Ds	4.139,08
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria D	322.652,68
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria C	46.377,66
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria Bs	68.119,21
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria B	69.847,11
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria A	21.996,89
adeguamento quote di mantenimento per effetto di riqualificazioni interne	
adeguamento quote di mantenimento per effetto di progressioni verticali dal CCNL	
TOTALE	€ 3.734.266,94

ANNO 2003	TABELLA - F -
incentivi da specifiche disposizioni di legge - LEGGE MERLONI	2.020,88
incentivi da specifiche disposizioni di legge - PROVENTI SPISAL	14.838,07
progetti obiettivo aziendali	755.153,82
progetto "vacanze sicure"	22.343,79
libera professione quota 1%	
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria Ds (€ 145,85)	75.561,61
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria D (€ 133,87)	1.453.620,24
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria C (€ 124,77)	180.863,90
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria Bs (€ 107,42)	284.715,61
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria B (€ 86,76)	315.663,73
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria A (€ 80,15)	93.205,84
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria Ds	32.348,14
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria D	308.443,80
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria C	39.402,51
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria Bs	73.690,78
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria B	59.684,68
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria A	21.917,03
adeguamento quote di mantenimento per effetto di riqualificazioni interne	
adeguamento quote di mantenimento per effetto di progressioni verticali dal CCNL	
TOTALE	€ 3.733.474,43

ANNO 2004	TABELLA - G -
Incentivi da specifiche disposizioni di legge - LEGGE MERLONI	6.932,86
Incentivi da specifiche disposizioni di legge - PROVENTI SPISAL	
progetti obiettivo aziendali	1.122.436,88
progetto "vacanze sicure"	25.286,88
libera professione quota 1%	0
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria Ds (€ 145,85)	173.152,05
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria D (€ 133,87)	1.398.420,48
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria C (€ 124,77)	172.085,89
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria Bs (€ 107,42)	218.757,17
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria B (€ 86,76)	354.331,30
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria A (€ 80,15)	88.787,82
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria Ds	31.203,4
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria D	302.839,17
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria C	38.624,40
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria Bs	58.823,19
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria B	72.869,82
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria A	20.523,89
adeguamento quote di mantenimento per effetto di riqualificazioni interne	
adeguamento quote di mantenimento per effetto di progressioni verticali dal CCNL	
TOTALE	€ 4.085.075,20

ANNO 2005 (PAGATO A TUTTO NOVEMBRE 2005)	TABELLA - H -
Incentivi da specifiche disposizioni di legge - LEGGE MERLONI	5.481,44
Incentivi da specifiche disposizioni di legge - PROVENTI SPISAL	
progetti obiettivo aziendali	913.148,88
progetto "vacanze sicure"	30.740,64
libera professione quota 1%	
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria Ds (€ 145,85)	154.320,56
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria D (€ 133,87)	1.278.180,31
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria C (€ 124,77)	160.939,73
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria Bs (€ 107,42)	427.685,85
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria B (€ 86,76)	128.641,06
quota di mantenimento in acconto pari all'80% della quota individuale - Categoria A (€ 80,15)	63.120,20
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria Ds	
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria D	
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria C	
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria Bs	
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria B	
quota pari al 20% della quota individuale a consuntivo - Categoria A	
adeguamento quote di mantenimento per effetto di riqualificazioni interne	
adeguamento quote di mantenimento per effetto di progressioni verticali dal CCNL	
TOTALE	€ 3.162.258,67



Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune, delle ex indennità qualificazione professionale specifica nonché funzioni di coordinamento
Art. 31 CCNL 19.04.2004

3. L'importo del Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune, delle ex indennità di qualificazione professionale specifica nonché funzioni di coordinamento così come costituito al precedente art. 4 è stato così destinato a consuntivo per il triennio 2002-2004 ed a preventivo per l'anno 2005:

ANNO 2002		TABELLA - I -
fasce retributive		1.734.639,71
Indennità di funzione		30.858,23
Assegno ad personam		288.006,30
indennità di coordinamento parte fissa		153.964,24
Indennità di coordinamento parte variabile		18.075,70
indennità professionale specifica		434.184,62
Indennità di qualificazione professionale		1.297.584,18
riqualificazione personale ruolo amministrativo		
riqualificazione personale ruolo sanitario (infermieri generici, puericultrici)		
riqualificazione personale ruolo tecnico		
riqualificazione personale con funzioni di coordinamento		
	TOTALE	€ 3.957.312,98

ANNO 2003		TABELLA - L -
fasce retributive		1.653.007,75
Indennità di funzione		30.858,24
Assegno ad personam		306.556,02
indennità di coordinamento parte fissa		153.567,63
indennità di coordinamento parte variabile		18.075,70
Indennità professionale specifica		509.956,02
Indennità di qualificazione professionale		1.301.286,72
riqualificazione personale ruolo amministrativo		
riqualificazione personale ruolo sanitario (infermieri generici, puericultrici)		
riqualificazione personale ruolo tecnico		
riqualificazione personale con funzioni di coordinamento		
	TOTALE	€ 3.973.308,08

ANNO 2004		TABELLA - M -
fasce retributive		1.401.760,47
Indennità di funzione		30.510,64
Assegno ad personam		350.994,55
Indennità di coordinamento parte fissa		150.387,34
Indennità di coordinamento parte variabile		17.032,32
Indennità professionale specifica		486.630,69
Indennità di qualificazione professionale		1.260.448,88
riqualificazione personale ruolo amministrativo		
riqualificazione personale ruolo sanitario (infermieri generici, puericultrici)		
riqualificazione personale ruolo tecnico		
riqualificazione personale con funzioni di coordinamento		
	TOTALE	€ 3.697.764,89

ANNO 2005 (LIQUIDATO A TUTTO NOVEMBRE)		TABELLA N°
fasce retributive		1.119.232,91
Indennità di funzione		25.127,63
Assegno ad personam		289.086,47
Indennità di coordinamento parte fissa		126.549,80
Indennità di coordinamento parte variabile		8.882,70
Indennità professionale specifica		441.671,45
Indennità di qualificazione professionale		1.066.250,11
riqualificazione personale ruolo amministrativo		
riqualificazione personale ruolo sanitario (infermieri generici, puericultrici)		
riqualificazione personale ruolo tecnico		
riqualificazione personale con funzioni di coordinamento		
	TOTALE	3.076.801,07

4. Le Parti concordano che per le prestazioni attivate nella U.O. Pronto Soccorso tenuto conto delle particolari condizioni di lavoro, al Personale infermieristico ed eventualmente a quello di supporto a tempo indeterminato in servizio da almeno sei mesi, potrà essere attribuita l'indennità giornaliera prevista per particolari condizioni di disagio - pericolo, pari ad € 4,13/die Qualora sussista la relativa copertura finanziaria, alla quale parteciperanno anche specifiche risorse Regionali, che l'Azienda provvederà a richiedere
5. Le parti si riservano di valutare la possibilità di estendere l'indennità di cui sopra anche al personale di supporto operante nella sale operatorie.
6. Le Parti concordano di riconoscere, a decorrere dal 1 gennaio 2006, al personale addetto al CUP Cassa, che nei rapporti con il pubblico ha l'incombenza di assicurare il corretto pagamento dei tickets e per la particolare attenzione richiesta per le rendicontazioni, una diversa e maggiore aliquota di produttività individuale determinata in € 0,50 giornalieri, rapportati ai giorni di effettiva presenza, per prestazioni uguali o superiori a quattro ore. L'indennità non è frazionabile e non viene corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo

ART. 7

INDENNITA' SERT

Con decorrenza 01.01.2003 al Personale addetto ai SERT, in via permanente viene riconosciuta ai sensi dell'art. 27 del C. C. N. L 19 aprile 2004, un'indennità giornaliera per ogni giorno di effettivo servizio prestato, nella misura definita dall'articolo stesso in relazione alla categoria di appartenenza.

Tale indennità che non è corrisposta nei giorni di assenza a qualsiasi titolo, compete anche al personale chiamato a svolgere prestazioni giornaliere saltuarie, presso il SERT, limitatamente alle giornate in cui effettivamente eroga la prestazione

Entro il 28 febbraio di ogni anno l'Azienda fornirà alla R. S: U ed alle OO. SS. l'importo a consuntivo corrisposto a questo titolo nell'anno precedente ed il n° di addetti interessati.

ART. 8

INDENNITA' PER L'ASSISTENZA DOMICILIARE)

1. Al fine di favorire il processo di deospedalizzazione e garantire le dimissioni protette dei pazienti, nonché l'assistenza agli anziani, ai disabili psicofisici ed ai malati terminali, a decorrere dal 1 gennaio 2003, al personale del ruolo sanitario, nonché agli ausiliari specializzati addetti ai servizi socio assistenziali, agli operatori tecnici addetti all'assistenza e/o agli operatori socio sanitari, dipendenti dell'Azienda che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'Utente, il C. C. N. L 19 aprile 2004, prevede che sia riconosciuta un'indennità giornaliera differenziata per categoria.

2. Il C. C. N. L individua le figure coinvolte in tale attività che sono:

a) Personale del ruolo sanitario

b) Personale del ruolo tecnico, esclusivamente nelle figure professionali degli ausiliari specializzati, operatori addetti all'assistenza e operatori socio sanitari.

3. Il finanziamento dell'indennità è previsto all'art. 29 comma 4 ed in relazione alle linee espresse dalla Regione, qualora la spesa sia superiore al finanziamento le risorse necessarie dovranno trovare compensazione all'interno dello stesso fondo.
4. Al fine di favorire un'adeguata gestione della spesa le parti convengono che l'indennità sia corrisposta solamente agli operatori per i quali esiste idonea certificazione del servizio reso nelle unità operative specificatamente dedicate, rilasciata dal Direttore dell'Unità stessa.
5. Le parti convengono che entro il mese di gennaio, in apposito incontro, sarà affrontata tutta la tematica relativa all'Assistenza Domiciliare per una verifica dell'attuale organizzazione, delle condizioni in essere, dei possibili interventi per la razionalizzazione dei servizi connessi, sia al fine di assicurare un corretto utilizzo delle risorse complessivamente intese, anche in nesso con i vincoli contrattualmente esistenti, sia per monitorare l'andamento della spesa e creare le condizioni per attribuire in fase di definizione del budget le quote afferenti a ciascuna struttura sulla base dei piani e della programmazione definiti.
6. Entro il 28 febbraio di ogni anno l'Azienda fornirà alla R. S. U ed alle OO. SS. il numero degli operatori interessati suddivisi per struttura, il numero di interventi realizzati, nonché l'importo corrisposto a consuntivo
7. Le parti sono impegnate a verificare e proporre le soluzioni possibili per il miglioramento del servizio e per il miglioramento della sua efficienza ed efficacia.

ART. 9

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

1. Le parti convengono circa l'opportunità di ricercare tutte le possibili forme di finanziamento del Fondo di cui all'art. 30 del CCNL 19.042004 al fine di consentire l'assegnazione delle quote d'incentivazione per tutto l'arco di vigenza del citato CCNL.
2. L'Azienda si impegna a rappresentare alla Segreteria Regionale Sanità e Sociale i risultati conseguiti in ordine alla gestione delle risorse complessivamente intese ed alle razionalizzazioni realizzate, al fine di verificare la possibilità di un incremento del Fondo finalizzato all'adeguamento delle quote di produttività per consentire la perequazione fra dipendenti che appartenenti alla stessa categoria percepiscono quote differenti in relazione ai processi di riqualificazione sviluppatasi.
3. L'istituto della produttività è finalizzato alla promozione del miglioramento organizzativo, all'erogazione dei servizi aziendali nell'ottica del conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità: esso è collegato al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, annualmente definiti mediante la metodologia per budget.
4. Al Direttore UOC-UOS/Servizio compete, secondo le modalità indicate nella nota metodologica oggetto di specifica deliberazione della Direzione Generale, l'illustrazione al Personale del Comparto degli obiettivi annualmente definiti ed assegnati, formalmente, il coinvolgimento degli addetti nel raggiungimento degli stessi e la verifica della partecipazione individuale di ciascun dipendente al loro raggiungimento, oltre che la Valutazione delle modalità di perseguimento e conseguimento degli obiettivi stessi
5. Le risorse economiche sono attribuite annualmente in funzione del Personale assegnato a ciascuna Unità, alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento, in relazione alle quote previste pari al 100% di quanto corrisposto a ciascun dipendente e tenuto conto del personale a tempo parziale.
6. Le Parti concordano di suddividere le quote assegnate per produttività collettiva a salvaguardia dei livelli di attività complessivi dell'Azienda previsti dagli standard regionali ed aziendali ove migliori, nelle seguenti due componenti:
 - a. una quota di mantenimento a titolo di acconto mensile pari all'80% della quota individuale percepita, legata alla garanzia dei livelli di attività ed obiettivi previsti nei budget. La predetta quota è soggetta ad eventuale conguaglio negativo qualora sia accertato uno scostamento uguale o superiore al 25% rispetto ai livelli di attività ed obiettivi assegnati all'Unità Operativa/Servizio. Il conguaglio negativo viene applicato per ogni punto percentuale superiore al 25%
 - b. una quota pari al 20% della quota individuale distinta per Categorie liquidata a consuntivo, dopo la verifica del Nucleo di Valutazione Interno e della redazione della Scheda di Valutazione individuale che tenga conto anche del grado di partecipazione individuale al raggiungimento degli obiettivi. Per l'avvio e la gestione della quota individuale, le Parti fanno rinvio a quanto disciplinato dall'art. 2 del presente Accordo. e nella nota metodologica
 - c. Si richiama, relativamente allo svolgimento del processo di Valutazione, quanto espresso al punto 10 dell'art.2 del presente accordo-
6. Eventuali risparmi a consuntivo - derivanti sia da quote di mantenimento non erogate o parzialmente erogate che dalla quota individuale - saranno distribuiti all'interno della UOS/Servizio proporzionalmente ai risultati delle schede di valutazione.

7. Le Parti concordano di erogare la cd. quota di mantenimento al seguente Personale;
- dipendenti assunti a tempo indeterminato: per coloro che hanno un rapporto a tempo parziale la quota è proporzionale all'orario di lavoro;
 - dipendenti neo-assunti a tempo indeterminato decorso il periodo di prova previsto per la Categoria interessata;
 - dipendenti assunti a tempo determinato, dopo sei mesi dalla presa in servizio;
 - non vengono considerati i dipendenti assunti a tempo determinato in qualità di "straordinari" (art. 17 lett. c) del CCNL 01.09.1995), i dipendenti assunti a tempo determinato per i potenziamenti della Stagione Estiva o per Progetti Obiettivo di cui all'art. 17 lett. e) del C.C.N.L. 01.09.1995;
8. Le assenze che permettono l'erogazione della produttività collettiva - quota di mantenimento - sono:
- Ferie;
 - Permessi sindacali;
 - Lutti;
 - Infortunio sul lavoro per i primi 60 giorni di assenza;
 - Malattia per i primi 18 giorni di assenza;
 - Donazione sangue, convocazione in Tribunale per testimonianza per conto dell'Azienda, svolgimento attività presso i seggi in occasione di consultazioni elettorali;
 - Malattie per causa di servizio;
 - Visite mediche periodiche per malattie professionali o in seguito ad infortunio;
 - Congedo obbligatorio ex D.Lgs. 151/01;
 - Legge 104/92 e s.m.i.

ART. 10

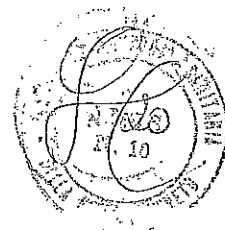
INDENNITA' DI COORDINAMENTO

1. Le Parti prendono atto che l'indennità di coordinamento - parte fissa - attualmente attribuita al Personale è distribuita come appresso indicato:

Unità Operativa - Servizio - Sede	N° Destinatari	CAT.	Decorrenza	Totale Parziale	TOTALE
					€ 154.420,61

DIPARTIMENTO DI

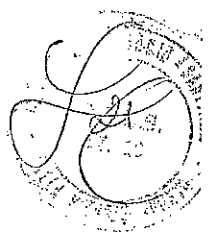
- | | | |
|----|-----------------------------|--|
| 1 | 01/09/01PREVENZIONE | A.O.T.P. N.1 DSSB (Art. Org. Ter. Pre.) |
| 2 | 01/09/01DIREZIONE SANITARIA | CORSO LAUREA INFERMIERISTICA |
| 3 | 01/09/01DIREZIONE SANITARIA | GESTIONE UNIT. DEL SERV. INFERMIERISTICO |
| 4 | 01/09/01DIREZIONE SANITARIA | SERV. INFERMIERISTICO-AREA FORM. PERS. |
| 5 | 01/09/01DIREZIONE SANITARIA | CORSO DI LAUREA IN INFERMIERISTICA GEN. |
| 6 | 01/09/01DIREZIONE SANITARIA | CORSO DI LAUREA IN INFERMIERISTICA |
| 7 | 01/09/01DIREZIONE SOCIALE | ATTIVITA' CONSULTORIO FAMILIARE |
| 8 | 01/09/01DIREZIONE SOCIALE | SERVIZIO DI INTEGRAZIONE LAVORATIVA |
| 9 | 01/09/01DIREZIONE SOCIALE | PROGETTO MINORI |
| 10 | 01/09/01DISTRETTO N. 2 | MEDICINA TURISTICA |
| 11 | 01/09/01DISTRETTO N. 2 | U.O. SOCIALE |
| 12 | 01/09/01DISTRETTO N. 2 | ATT. DI RIL. SOC. - JESOLO |
| 13 | 01/09/01DISTRETTO N. 2 | U.O.C. CURE PRIMARIE |
| 14 | 01/09/01DISTRETTO N. 3 | U.O. C. PSICHIATRIA |
| 15 | 01/09/01DISTRETTO N. 3 | U.O. SOCIALE |
| 16 | 01/09/01DISTRETTO N. 3 | N.P.I. - ATT. RIABILIT. |
| 17 | 01/09/01DISTRETTO N. 3 | U.O.C. CURE PRIMARIE |
| 18 | 01/09/01DISTRETTO N. 3 | SERV. SOC. DISTRETT. - SEDE + ANNONE V. |



19	01/09/01	DISTRETTO N. 3	C.S.M.
20	01/09/01	DISTRETTO N. 3	U.O. SOCIALE
21	01/01/02	DISTRETTO N. 3	U.O.C. CURE PRIMARIE
22	01/09/01	DISTRETTO N. 3	ASS. DOMICILIARE
23	01/09/01	DISTRETTO N. 3	ATT. DI RIL. SOC.
24	01/09/01	DISTRETTO N.1	U.O. CONSULTORIO FAMILIARE
25	01/09/01	DISTRETTO N.1	P.P. - COSTI COMUNI
26	01/09/01	DISTRETTO N.1	SERV. SOC. DISTRETT.
27	01/09/01	DISTRETTO N.1	C.S.M.
28	01/09/01	DISTRETTO N.1	ATT. DI RIL. SOC.
29	01/09/01	DISTRETTO N.1	U.O. C. CURE PRIMARIE
30	01/09/01	DISTRETTO N.1	U.O. SER.T.
31	01/09/01	DISTRETTO N.1	U.O. SOCIALE
32	01/09/01	DISTRETTO N.1	SERV. SOC. DISTRETT.
33	01/09/01	DISTRETTO N.1	U.O.C. CURE PRIMARIE
34	01/09/01	DISTRETTO N.1	C.S.M.
35	01/09/01	DISTRETTO N.1	SERV. SOC. DISTRETT.
36	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	SERVIZIO INFERMIERISTICO
37	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	SERVIZIO DI LABORATORIO DI PATOLOGIA CLI
38	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	SERVIZIO DI ISTOLOGIA E ANATOMIA PATOLOG
39	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	SEZIONE MASCHILE - MEDICINA
40	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	SERVIZIO INFERMIERISTICO
41	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	SERVIZIO DI LABORATORIO DI PATOLOGIA CLI
42	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	DIVISIONE DI ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA
43	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	SERVIZIO DI OCULISTICA
44	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	GRUPPO OPERATORIO
45	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	AMBULATORIO - OCULISTICA
46	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	SERVIZIO DI LABORATORIO DI PATOLOGIA CLI
47	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	SERVIZIO DI CARDIOLOGIA E U.C.I.C.
48	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	SERVIZIO DI PRONTO SOCCORSO E ASTANTERI
49	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	SERVIZIO PSICHIATRICO DI DIAGNOSI E CURA
50	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	DAY HOSPITAL MEDICINA
51	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	SERVIZIO DI ANESTESIA E RIANIMAZIONE
52	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	SEZIONE FEMMINILE - CHIRURGIA
53	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	SERVIZIO AD ASSISTENZA LIMITATA DI EMOIDI
54	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	SERVIZIO DI ISTOLOGIA E ANATOMIA PATOLOG
55	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	DIVISIONE DI OTORINOLARINGOJATRIA
56	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	SALA PARTO
57	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	SERVIZIO DI RADIOLOGIA
58	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	SERVIZIO INFERMIERISTICO
59	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	SEZIONE FEMMINILE - MEDICINA
60	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	SEZIONE FEMMINILE - OST.GIN.
61	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	PEDIATRIA
62	01/09/01	P.O. DI S.DONA'	SERVIZIO TRASFUSIONALE E DI IMMUNOLOGIA
63	01/09/01	P.O. DI JESOLO	GRUPPO OPERATORIO
64	01/09/01	P.O. DI JESOLO	SERVIZIO DI RECUPERO E RIABILITAZIONE FU
65	01/09/01	P.O. DI JESOLO	SERVIZIO DI LUNGODEGENZA
66	01/09/01	P.O. DI JESOLO	SERVIZIO DI PRONTO SOCCORSO E
67	01/09/01	P.O. DI JESOLO	ASTANTERIA
68	01/09/01	P.O. DI JESOLO	SERVIZIO DI RADIOLOGIA
69	01/09/01	P.O. DI JESOLO	SEZIONE MASCHILE E FEMMINILE - CHIRURGIA
70	01/09/01	P.O. DI JESOLO	SERVIZIO INFERMIERISTICO
71	01/09/01	P.O. DI JESOLO	SEZIONE MASCHILE E FEMMINILE - ORTOPEDIA
72	01/09/01	P.O. DI PORTOGRUARO	SEZIONE MASCHILE - MEDICINA
73	01/09/01	P.O. DI PORTOGRUARO	SEZIONE FEMMINILE - OST. GIN.
74	27/04/05	P.O. DI PORTOGRUARO	SERVIZIO DI CARDIOLOGIA
75	01/09/01	P.O. DI PORTOGRUARO	ORTOPEDIA
76	01/09/01	P.O. DI PORTOGRUARO	SERVIZIO DI RECUPERO E RIEDUCAZIONE FUNZ
77	01/09/01	P.O. DI PORTOGRUARO	SERVIZIO DI RADIOLOGIA
78	01/09/01	P.O. DI PORTOGRUARO	SERVIZIO DI DIETETICA
79	01/09/01	P.O. DI PORTOGRUARO	SEGRET. DELLA DIRIGENZA MEDICA
80	01/09/01	P.O. DI PORTOGRUARO	SERVIZIO INFERMIERISTICO
81	01/09/01	P.O. DI PORTOGRUARO	S.P.D.C.
82	01/09/01	P.O. DI PORTOGRUARO	EMODIALISI
83	17/12/01	P.O. DI PORTOGRUARO	SERVIZIO INFERMIERISTICO
84	01/07/03	P.O. DI PORTOGRUARO	LUNGODEGENZA
85	01/09/01	P.O. DI PORTOGRUARO	SERVIZIO DI LABORATORIO DI PATOLOGIA CLI

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

[Handwritten signature at the bottom center]



85 01/09/01P.O. DI PORTOGRUARO
86 01/09/01P.O. DI PORTOGRUARO
87 01/09/01P.O. DI PORTOGRUARO
88 02/04/05P.O. DI PORTOGRUARO
89 01/09/01P.O. DI PORTOGRUARO
90 01/09/01P.O. DI PORTOGRUARO
91 01/09/01P.O. DI PORTOGRUARO
92 01/09/01P.O. DI PORTOGRUARO

SEZIONE MASCHILE E FEMMINILE - UROLOGIA
SEZIONE MASCHILE - MEDICINA
SEZIONE MASCHILE E FEMMINILE - ORL
GRUPPO OPERATORIO
MEDICINA FISICA E RIABIL.
SERVIZIO DI ANESTESIA E RIANIMAZIONE
SEZIONE MASCHILE E FEMMINILE - Chirurgia
PRONTO SOCCORSO PRESIDIO OSPEDALIERO

ART. 11

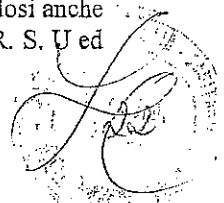
PROGETTI OBIETTIVO AZIENDALI

1. Le risorse del Fondo della Produttività Collettiva che dovessero risultare disponibili a consuntivo di ogni anno, rispetto a quelle già assegnate e liquidate, e comunque ad avvenuta effettiva applicazione dei vari istituti di carattere economico, contrattualmente previsti sia dal C. C. N. L. sia dal C. C. D. I possono essere destinate a progetti obiettivo aziendali, che devono essere definiti, previo confronto con la RSU e le Organizzazioni Sindacali.
2. Per l'attuazione di tutti i progetti obiettivo predisposti dall'Azienda, cui può partecipare esclusivamente il personale a tempo indeterminato, sono definiti i seguenti criteri generali:

- a. il Direttore di Dipartimento o della UOC/Servizio proponente laddove non ravvisi la possibilità di sviluppare l'attività progettuale con le professionalità in servizio presso la propria Unità Operativa/Servizio potrà prevedere la partecipazione di altri dipendenti dell'Azienda in possesso dei requisiti ed esperienza professionale richiesta mediante avviso pubblico;
- b. l'avviso pubblico dovrà indicare i requisiti richiesti, l'attività da effettuare e il Servizio o Dirigente Responsabile incaricato della verifica del possesso dei requisiti ed esperienza professionale richiesta;
- c. il Dirigente Responsabile del Progetto, in sede di attribuzione delle singole quote economiche incentivanti al termine del progetto, può assegnarle in misura differenziata tra i vari dipendenti presenti per tutta la durata del progetto in misura percentuale tra il 70% ed il 100% (variazioni ad intervalli di 10 punti percentuali - 70%, 80%, 90%, 100%). Tale differenziazione deve essere motivata per iscritto con l'istruttoria per l'avvio del progetto obiettivo e confermata a consuntivo in sede di liquidazione. Per i progetti che prevedono l'effettuazione di un monte ore di attività lavorativa è confermata la possibilità di differenziare l'apporto di ogni singolo partecipante già preliminarmente all'avvio del progetto;
- d. Il Personale con rapporto di lavoro a part-time può partecipare nel rispetto della vigente normativa contrattuale ed in proporzione al rispettivo orario nonché in proporzione all'orario progettuale svolto dal Personale a tempo pieno. L'orario aggiuntivo per la partecipazione ai progetti viene considerato e retribuito come attività progettuale e non come lavoro supplementare. La partecipazione è su base volontaria a condizione che gli interessati siano a part-time da almeno sei mesi e non abbiano, parimenti al Personale a tempo pieno, prescrizioni che limitino l'idoneità allo svolgimento delle attività oggetto del progetto obiettivo.
- e. qualora un dipendente partecipi parzialmente all'attività progettuale il compenso sarà proporzionalmente liquidato;
- f. anche per i progetti obiettivo aziendali valgono le stesse condizioni di informazione e coinvolgimento sugli obiettivi progettuali indicati nella produttività collettiva (integrazione tra il Dirigente Responsabile di ogni Unità Operativa ed il Personale che vi lavora, trasparenza e conoscenza sugli obiettivi assegnati, sul grado di raggiungimento degli stessi e sui criteri di valutazione);
- g. i progetti obiettivo aziendali non possono, di norma, essere finalizzati a risolvere problemi di carenze di personale o di particolari condizioni di lavoro;
- h. nella realizzazione dei progetti devono essere previsti altresì:
 1. criteri di valutazione finalizzati alla verifica dell'obiettivo del progetto rispetto al piano strategico o alle linee operative indicate dal Direttore Generale;
 2. criteri di valutazione nell'attribuzione differenziata fra il Personale appartenente alla stessa Unità Operativa che partecipa al progetto.

L'Azienda, in presenza di particolari situazioni occupazionali e gestionali che potrebbero compromettere l'assicurazione dei servizi socio-sanitari obbligatori od assegnati da Enti superiori (Regione Veneto, Ministero della Sanità, ecc.), può attivare progetti obiettivo cosiddetti "autofinanziati", che devono essere definiti, avvalendosi anche del proprio Personale in possesso dei requisiti richiesti. Dei progetti sarà data informativa preventiva alla R. S. U ed alle OO. SS.

4. I predetti progetti obiettivo vengono finanziati a titolo esemplificativo mediante:



- a. risparmi nell'assunzione di personale per profili professionali non reperibili sul mercato del lavoro qualora soddisfino esigenze temporalmente limitate (esempio: stagione estiva nei servizi sanitari ai turisti);
 - b. contributi della Regione Veneto ed altri Enti ed Istituzioni Pubbliche per la realizzazione di specifiche attività che non potrebbero essere assicurate a causa dell'impossibilità di assumere Personale con le qualifiche richieste o in caso di carenza nel mercato delle professionalità ed esperienze necessarie a garantire l'effettuazione del progetto;
 - c. fondi aziendali - iscritti nei budget delle singole Strutture - qualora sia previsto il ricorso all'appalto esterno e quando quest'ultimo non offre garanzie di raggiungimento dei risultati nei tempi richiesti dalla programmazione ed in presenza di dimostrati risparmi rispetto alla spesa per l'appalto;
 - d. eventuali entrate da convenzioni con altri soggetti pubblici e privati per la fornitura di prestazioni socio-sanitarie altamente specialistiche
5. Per la partecipazione ai progetti obiettivo "autofinanziati" da parte del Personale si fa riferimento alla regolamentazione di cui al precedente comma 2. del presente articolo;
 6. I compensi per l'attività resa dal personale del Comparto SSN in progetti obiettivo aziendali devono essere definiti tra una delle seguenti fattispecie:
 - a. Compensi per prestazione oraria;
 - b. Compensi per singola prestazione;
 - c. Compenso complessivo per il raggiungimento dell'obiettivo finale previsto;
 7. Nel caso dei compensi per prestazione oraria, laddove tale tipo di compenso sia il più adeguato, il valore viene così stabilito:
 - a. € 24,00/ora lordi per il Personale inquadrato nella categoria A;
 - b. € 26,00/ora lordi per il Personale inquadrato nelle categorie B e Bs;
 - c. € 31,00/ora lordi per il Personale inquadrato nelle categorie C - D e Ds.
 8. A decorrere dal 01.01.2008 le predette quote potranno essere ridiscusse con i Rappresentanti dei Lavoratori.

ART. 12

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

1. Le Parti prendono atto che il CCNL prevede la possibilità per il Personale, nel periodo di permanenza nella Categoria di inquadramento, di conseguire uno sviluppo economico che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento economico iniziale, di altre fasce retributive i cui valori economici annui sono attualmente stabiliti nella Tabella C allegata al CCNL 19.04.2004;
2. Le parti convengono che entro il 31 marzo 2006 in apposita sessione di contrattazione decentrata, verranno definite le modalità di svolgimento delle selezioni per le progressioni orizzontali, saranno verificate le risorse disponibili e stabilite le modalità di ripartizione delle risorse individuate, al fine di applicare l'istituto per la vigenza del C. C. N. L 19 aprile 2004
3. Le Parti convengono che- annualmente entro il mese di marzo verrà definita- la ripartizione delle risorse sulla base del numero dei dipendenti inquadrati nelle categorie e relative fasce economiche.
4. Nel rispetto del limite delle risorse del Fondo di cui all'art. 31, lo sviluppo economico delle fasce retributive si attiva sulla base dei criteri indicati nei successivi commi del presente articolo. si prescinderà dagli stessi criteri qualora il numero degli aspiranti aventi i requisiti sia pari od inferiore al numero delle fasce assegnabili in base al finanziamento a tale scopo individuato.
5. I criteri individuati per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali sono: esperienza professionale, formazione ed aggiornamento professionale e scheda di valutazione dell'attività annualmente compilata per ogni dipendente dal rispettivo Valutatore.
6. I criteri che costituiscono la valutazione complessiva si rapportano in forma proporzionale crescente/decescente in relazione alle Categorie di riferimento, assegnando a ciascuno di essi pesi diversi secondo la Tabella che segue:

CATEGORIA	ESPERIENZA PROFESSIONALE	FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO	SCHEDA DI VALUTAZIONE
A e B	50	35	15
Bs	45	35	20
C	35	35	30
D e Ds	30	40	30

7. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa 1° gennaio di ogni anno di riferimento e possono interessare tutti i lavoratori compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa.
8. Relativamente alle modalità di ripartizione delle risorse di cui al precedente punto 2 in Commissione paritetica dovranno essere definiti i criteri generali che saranno ispirati ai seguenti orientamenti::
- le risorse individuate dovranno essere suddivise per ogni Categoria (A - B - B livello economico Bs - C - D - D livello economico Ds) sulla base dei dipendenti aventi i requisiti. Si dovrà tenere a riferimento il valore medio aritmetico del costo delle fasce per ciascuna Categoria: valore che dovrà essere aggiornato ai futuri CCNL;
 - per ciascuna Categoria va individuato il valore numerico degli addensamenti per fascia retributiva suddivisi per ruolo sanitario, ruolo tecnico, ruolo professionale e ruolo amministrativo
 - si individua una percentuale - valevole per tutti i predetti ruoli - che va applicata a ciascuna fascia retributiva di ogni Categoria in modo da perequare per addensamenti la distribuzione delle risorse; tale percentuale deve tendenzialmente ridurre al minimo i resti di ciascuna fascia retributiva;
 - la percentuale di cui alla precedente lett. c., riferita a ciascuna fascia retributiva, deve essere applicata anche a livello di ciascuna UU.OO.;
 - vengono stilate delle graduatorie distinte per ruolo e, all'interno di quest'ultimo, per Categoria (A - B - B livello economico Bs - C - D - D livello economico Ds): all'interno di ciascuna Categoria acquisiscono la fascia retributiva superiore coloro che sono utilmente ivi collocati in ordine decrescente disgiuntamente per ciascuna fascia retributiva nella percentuale indicata alla precedente lett. c. e comunque garantendo il diritto di precedenza per coloro che non hanno acquisito la fascia retributiva nelle precedenti attribuzioni ;
 - gli arrotondamenti del numero dei beneficiari vengono effettuati all'unità intera superiore partendo dalla Categoria A sino alla Categoria D livello economico Ds fermo restando, in ogni caso, che l'unico ed ultimo arrotondamento per difetto è posto a carico, per ciascun ruolo, della fascia retributiva che ha il maggior addensamento.
9. Per l'attribuzione delle fasce relativamente alla esperienza professionale si applicano i criteri di cui alle seguenti Tabelle A e B:
- vengono presi in considerazione tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato che alla data del 31 dicembre dell'anno precedente abbiano come requisito per l'accesso alla selezione quanto appresso indicato in Tabella A:

TABELLA A

PER ACCEDERE ALLA FASCIA 1	<u>4 ANNI</u> nella stessa categoria e profilo, ovvero 4 anni di cui almeno 2 maturati nella stessa categoria e profilo per i dipendenti assunti a tempo indeterminato provenienti da categoria inferiore. La restante anzianità di 2 anni va calcolata secondo la Tabella B che segue
PER ACCEDERE ALLA FASCIA 2	<u>6 ANNI</u> di cui almeno 2 maturati nella stessa categoria e profilo. La restante anzianità di 4 anni va calcolata secondo la Tabella B che segue
PER ACCEDERE ALLA FASCIA 3	<u>8 ANNI</u> di cui almeno 2 maturati nella stessa categoria e profilo. La restante anzianità di 6 anni va calcolata secondo la Tabella B che segue
PER ACCEDERE ALLA FASCIA 4	<u>10 ANNI</u> di cui almeno 2 maturati nella stessa categoria e profilo. La restante anzianità di 8 anni va calcolata secondo la Tabella B che segue
PER ACCEDERE ALLA FASCIA 5	<u>12 ANNI</u> di cui almeno 2 maturati nella stessa categoria e profilo. La restante anzianità di 10 anni va calcolata secondo la Tabella B che segue
PER ACCEDERE ALLA FASCIA 6	<u>14 ANNI</u> di cui almeno 2 maturati nella stessa categoria e profilo. La restante anzianità di 12 anni va calcolata secondo la Tabella B che segue

- Il calcolo dell'anzianità di servizio - frazionabile in dodicesimi - avviene con i criteri di cui alla sottostante Tabella B:

TABELLA B

ANNI 1,00	Per ogni anno servizio nello <u>stesso ruolo e profilo</u> maturati nel Servizio Sanitario Nazionale, e nel Comparto Regioni - Autonomie Locali secondo la tabella di equiparazione approvata dalla Regione Veneto con DGR n. 3348 del 28.9.1999 e successive Circolari Regionali; saranno altresì valutati, i servizi prestati, <i>nono strutture sanitarie private conseguenti c/o eccedenti</i>
ANNI 0,50	Per ogni anno di servizio nello <u>stesso ruolo e profilo inferiore</u> maturati nel Servizio Sanitario Nazionale, , e nel Comparto Regioni - Autonomie Locali secondo la tabella di equiparazione approvata dalla Regione Veneto con DGR n. 3348 del 28.9.1999 e successive Circolari Regionali; saranno altresì valutati, i servizi prestati, <i>idea come sopra</i>
ANNI 0,25	Per ogni anno di servizio in <u>ruolo e profilo diverso</u> maturati nel Servizio Sanitario Nazionale, , e nel Comparto Regioni - Autonomie Locali secondo la tabella di equiparazione approvata dalla Regione Veneto con DGR n. 3348 del 28.9.1999 e successive Circolari Regionali saranno altresì valutati, i servizi prestati. <i>idea come sopra</i>

[Handwritten initials and marks in the right margin of the table]

- c. non verranno valutati i titoli già considerati in una precedente attribuzione di fascia retributiva da qualsiasi Azienda assegnata nella quale si applica il CCNL di Comparto fermo restando i requisiti di accesso individuati nella precedente Tabella A della precedente lett. a.;
- d. non potranno concorrere all'attribuzione della fascia i dipendenti con valutazione insufficiente, anche in presenza di disponibilità di risorse nel Fondo contrattuale;

13. Le Parti prendendo atto che il Sistema di Valutazione posto in essere non è ancora a regime e che il percorso di formazione dei Valutatori non è ancora perfezionato: concordano -che con decorrenza dal 01.01.2002 - viene assegnata la priorità nella attribuzione di una fascia retributiva a tutto il Personale che - ancora in servizio)-possessa una esperienza professionale al 31.12.2001 pari ad almeno quattro anni maturati nel Comparto Servizio Sanitario Nazionale e che non abbia beneficiato finora di alcuna progressione economica orizzontale nel Comparto stesso..

14. Le Parti concordano, in adesione al precedente Verbale di Intesa sottoscritto il 19.06.2003, che - con decorrenza dal 01.01.2002 - al Personale in posizione di "scavalco" in possesso dei requisiti di anzianità e di valutazione previsti dalla Pre-Intesa del 09.08.2001 sono prioritariamente destinate le risorse necessarie per consentire il passaggio alla fascia retributiva superiore. Per favorire la predetta priorità, per tale Personale saranno definite le risorse necessarie attingendole da quelle di cui di cui all'art. 32 del C. C. N. L e le posizioni verranno definite entro il 30 aprile 2006il preventivamente alla ripartizione di cui al precedente comma 9 del presente articolo.

15. In forza della norma di riequilibrio di cui all'art. 34 del CCNL 19.04.2004 non rientrano nel processo prioritario dell'attribuzione di fascia retributiva coloro che risultano destinatari di altri benefici contrattuali che per maggior chiarezza si riportano:

- a. Personale con reali funzioni di coordinamento riconosciute al 31.08.2001 che, previa verifica dell'effettivo svolgimento delle funzioni stesse, passano al livello economico Ds (CCNL 19.04.2004 art. 19, comma 1, lett. b)
- b. Personale appartenente alla Categoria D incaricato di funzioni di coordinamento successivamente al 31.08.2001 e che in tale posizione si trovava all'entrata in vigore del CCNL 19.04.2004 per il quale vengono garantite procedure selettive per accedere al livello economico Ds (art. 19, comma 1, lett. c, primo capoverso)
- c. Personale appartenente ai profili di infermiere generico, infermiere psichiatrico con un anno di corso, puericultrici, operatori tecnici coordinatori e operatori tecnici specializzati destinatari dei dell'applicazione dell'art. 18 del CCNL 19.04.2004;
- d. Personale inquadrato nella Categoria A fascia retributiva A4, nella Categoria B fascia retributiva B4, nella Categoria Bs fascia retributiva Bs4, nella Categoria C fascia retributiva C4, nella Categoria D fascia retributiva D5 e nella Categoria Ds fascia retributiva Ds5 atteso che le fasce immediatamente superiori sono di nuova istituzione (art. 24, comma 7, CCNL 19.04.2004)

[Large handwritten signature on the left side of the page]

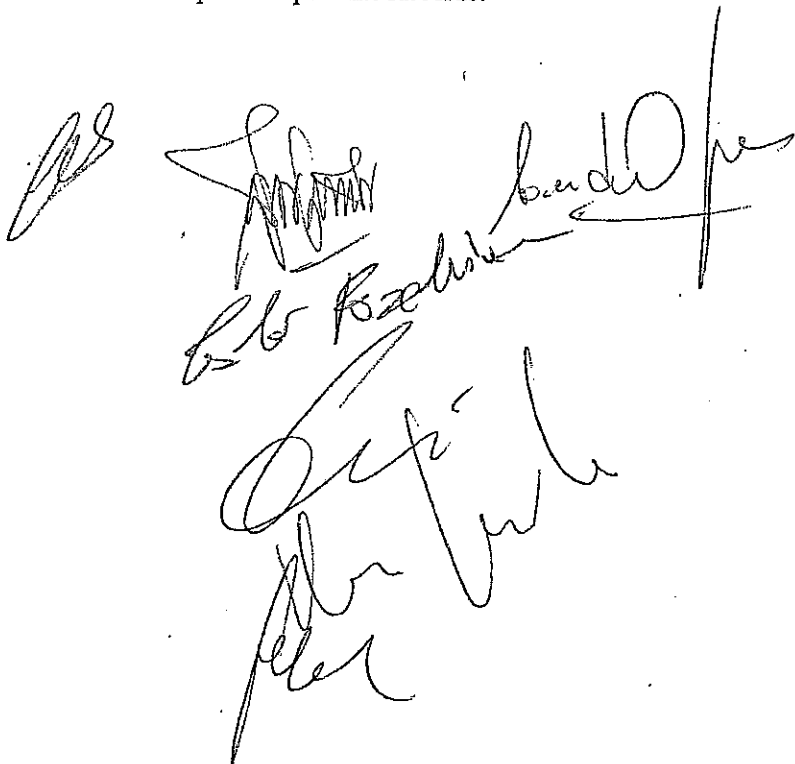
[Handwritten initials and a circular stamp on the bottom right side]

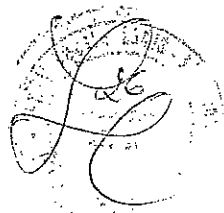
ART. 13
Posizioni Organizzative

Le parti, tenuto conto delle specifiche previsioni di cui alla preintesa 9 agosto 2001, circa le risorse economiche destinate, entro il 28 febbraio 2006 si incontreranno in sede di Commissioni Paritetica per procedere sulla base della "pesatura" delle posizioni organizzative all'individuazione della specifica indennità prevista dall'art. 36 del C. C. N. L.7 aprile 1999.

ART 14
DISPOSIZIONI FINALI

1. L'Azienda, conformemente a quanto statuito nel vigente Protocollo d'Intesa sulle Relazioni Sindacali, si impegna ad inserire in presente Accordo entro 15 (quindici) giorni dalla sottoscrizione nel proprio sito web internet ed intranet dell'Azienda e, per il Personale che è sprovvisto di personal computer o di casella di posta elettronica, si rende disponibile a consegnare gratuitamente copia a semplice richiesta verbale.
2. Dalla data di sottoscrizione del presente Accordo sono disapplicati
 - a. gli artt.1- 17 - 18 - 19 della Pre-Intesa sottoscritta in data 09.08.2001;
 - b. la lettera a) dell'art. 1 del Verbale di accordo del 18.04.2005;
3. Le Parti si riservano di riaprire il confronto ogni qualvolta intervenissero nuove indicazioni e/o rinnovi contrattuali o di legge ovvero necessità di modifiche che riguardino - anche solo in parte - il presente Accordo.





DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento alla costituzione e destinazione dei Fondi di cui agli artt. 5 e 6, le Parti prendono atto che i relativi dati finanziari sono stati resi disponibili in data 19.12.2005 e si riservano ulteriori e reciproci approfondimenti al fine di verificarne la corrispondente contezza con quelli precedentemente forniti a più riprese: in caso di discordanze, agli interessati, entro 40 (quaranta) giorni dalla stipula, saranno forniti nei tempi tecnici necessari e a semplice richiesta verbale i dati disaggregati richiesti.

Il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica	
1	Il Direttore Generale Dott. Spadaro Giorgio
La Delegazione Trattante di Parte Sindacale	
1	Il Coordinatore RSU - Foschiani Carlo
2	CGIL FP Metropolitana di Venezia
3	CISL FPS Venezia Orientale
4	UIL FPL Venezia
5	FIALS Venezia
6	FSI Venezia

Giorgio Spadaro

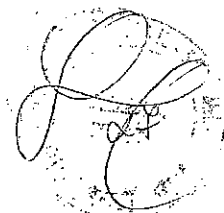
Carlo Foschiani

[Signature]

[Signature]

[Signature]

San Donà di Piave, 23 dicembre 2005



DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

Le Organizzazioni Sindacali CISL FPS, FSI USAE, FIALS CONFSAL unitamente alla RSU Aziendale - con riferimento alle Commissioni di cui agli artt. 2/comma 9, 12/comma 8 e 13 - chiedono la sostituzione della parola "Paritetica" con la parola "Tecnica" in adesione a quanto statuito dal vigente Protocollo d'Intesa sulle Relazioni Sindacali sottoscritto con l'Azienda in data 24.06.2005.

Ciò in quanto la Commissione Tecnica è deputata allo snellimento dell'attività contrattuale fermo restando la rimessione del proprio lavoro al Tavolo Negoziabile mentre la Commissione Bilaterale che è ordinariamente paritetica (e non la Commissione Paritetica) ha lo scopo, ai sensi dell'art. 4 - comma 4 - del CCNL 19.04.2004, di una costante verifica dell'applicazione contrattuale, dell'applicazione degli accordi decentrati integrativi aziendali, del raggiungimento dei risultati previsti e per l'approfondimento di specifiche tematiche o problematiche connesse all'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione dell'Azienda ovvero riconversione o disattivazione di Strutture, l'ambiente e la sicurezza sul lavoro e le attività di formazione.

- | | | | |
|---|----------------------------|-----------------|-------|
| 1 | Il Coordinatore RSU | Carlo FOSCHIANI | |
| 2 | CISL FPS Venezia Orientale | Giorgio TONETTO | |
| 3 | FSI - USAE | x Dario NORDIO | |
| 4 | FIALS - CONFSAL | Renzo SESSOLO | |

Carlo Foschiani
Giorgio Tonetto
Dario Nordio
Renzo Sessolo

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

Le Organizzazioni Sindacali CISL FPS, FSI USAE, FIALS CONFSAL unitamente alla RSU Aziendale, al fine di armonizzare i processi di aziendalizzazione con la valorizzazione dell'autonomia e della responsabilità delle professioni coinvolte, condividono l'esigenza di attivare l'istituto contrattuale delle Posizioni Organizzative contestualmente alla graduazione della parte variabile della indennità di coordinamento.

A tal fine chiedono all'Azienda di avviare tempestivamente tutte le azioni necessarie e praticabili tese alle soluzioni perequative dei pertinenti trattamenti economici.

- | | | | |
|---|----------------------------|-----------------|-------|
| 1 | Il Coordinatore RSU | Carlo FOSCHIANI | |
| 2 | CISL FPS Venezia Orientale | Giorgio TONETTO | |
| 3 | FSI - USAE | x Dario NORDIO | |
| 4 | FIALS - CONFSAL | Renzo SESSOLO | |

Carlo Foschiani
Giorgio Tonetto
Dario Nordio
Renzo Sessolo

U.O.S. AFFARI GENERALI E LEGALI
DIRIGENTE RESPONSABILE
Dott. Andrea Del Negro

Andrea Del Negro