

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

Segreterie Territoriali di Venezia – Segreterie Aziendali Policlinico San Marco, Mestre

Mestre, 18 aprile 2001.

Al Direttore Generale
Sig.ra SINOPOLI PATRIZIA
Policlinico San Marco
Via Zanotto, 40
30173 MESTRE – VENEZIA

Oggetto: Trasmissione documentazione.

Si invia in allegato copia delle proposte di regolamentazione degli istituti della "mobilità", delle "ferie" e della "tutela della salute ed ambiente di lavoro".

La documentazione viene prodotta per essere sottoposta a valutazione e ad eventuali modifiche e/o integrazioni di modo che - una volta definita tra le parti - divenga parte integrante degli accordi pattuiti in sede di contrattazione aziendale.

Distinti saluti.

Segreterie Territoriali di Venezia
Segreterie Aziendali Policlinico San Marco
CGIL FP CISL FPS UIL FPL

Segreterie Territoriali Venezia – Segreterie Aziendali Policlinico San Marco

**PROPOSTA DI ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE DEGLI ISTITUTI
CONTRATTUALI DELLA MOBILITÀ E DELLE FERIE.**

MOBILITÀ INTERNA ALL'ENTE

Al fine di offrire al personale opportunità di poter transitare dal proprio reparto o servizio ad altro su richiesta, ovvero per poter consentire alla Casa di Cura di impiegare i dipendenti secondo necessità, con modalità certe e trasparenti, si ritiene di disciplinare l'istituto della mobilità non solo definendone i criteri, ma procedendo alla sua regolamentazione secondo le sottoindicate procedure:

- a) Formazione di graduatorie distinte per profilo professionale e per disciplina predisposte da apposita Commissione paritetica, da effettuarsi entro il 31/12 e valide per l'anno successivo con l'osservanza dei seguenti criteri:
- > Emissione di avviso di mobilità da pubblicare entro il 31 ottobre, con scadenza per la presentazione delle domande da parte degli interessati entro 15 gg. dalla pubblicazione dello stesso;
 - > Le domande prodotte dal personale conterranno al massimo un'opzione;
 - > Nel caso di più domande, le graduatorie verranno formulate sulla base delle seguenti valutazioni:
 1. Anzianità **fino ad un massimo di 30 punti**, calcolando un punto per ogni anno di servizio prestato. Le frazioni di servizio inferiori a sei mesi non verranno tenute in considerazione;
 2. Situazione personale e familiare **fino a un massimo di 15 punti**:
 - famigliari conviventi portatori di handicap p.5
 - figli di età inferiore ad anni 14 p.3
 - genitori a carico bisognosi di assistenza p.2La situazione di famiglia deve essere formalmente documentata ed allegata alla domanda.
 3. Residenza anagrafica **fino ad un massimo di 15 punti**, individuata nel tempo di percorrenza tra il luogo di effettiva residenza e la Casa di Cura, sulla base del mezzo pubblico di uso ordinario che il dipendente deve precisare sulla domanda:
 - fino a 30 minuti p.5
 - fino a 60 minuti p.10
 - oltre 60 minuti p.15
- b) Le graduatorie, approvate formalmente dall'Amministrazione verranno esposte all'Albo della Casa di Cura a valere quale comunicazione agli interessati;
- c) Il personale dipendente destinatario dei benefici di cui alla Legge n.104 del 5.2.92 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate" ha precedenza assoluta nei criteri di mobilità;
- d) Le graduatorie formulate non potranno subire variazioni nell'arco dell'anno cui si riferisce la relativa mobilità, anche in presenza di successive modificazioni delle situazioni personali e famigliari;
- e) La mobilità viene attivata per scambio e/o prima di procedere a nuove assunzioni in servizio per la copertura di posti a tempo indeterminato.

In caso di esigenze di servizio o in presenza di processi di ristrutturazione e riorganizzazione dei servizi, ove i trasferimenti non possano essere soddisfatti con la mobilità volontaria, si procederà alla formazione di una graduatoria con i predetti criteri che verrà utilizzata rovesciata.

FERIE

Prima di procedere ad una regolamentazione dell'Istituto delle ferie, si ribadisce il principio per cui "non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita del godimento annuale delle ferie".

I lavoratori hanno titolo di fruire di 30 gg. lavorativi di ferie sulla base delle necessità individuali e di una scelta personale.

Le condizioni per il realizzarsi delle succitate opzioni sono le seguenti:

1. la programmazione annuale delle ferie deve essere predisposta dai dipendenti del reparto e/o servizio entro il primo trimestre di ogni anno e presentata all'Amministrazione;
2. l'Amministrazione, preso atto della programmazione e della garanzia che le esigenze di servizio vengono salvaguardate, deve rispettare la volontà del dipendente, assicurando la fruizione dei periodi di ferie programmati;
3. in presenza di sovrapposizione dei periodi di ferie di più dipendenti di uno stesso reparto o servizio che dovesse compromettere la regolare funzionalità degli stessi, o il personale interessato si accorda su una diversa articolazione dei periodi di ferie oppure, in caso di impossibilità o di indisponibilità ad addivenire ad un accordo, subentra l'Amministrazione che dovrà stabilire, su precisi criteri predefiniti, i diritti di opzione, quindi la nuova cadenza delle ferie del personale interessato. Il criterio che consente di esercitare il diritto di prelazione, a partire dal primo anno e successivamente a rotazione, viene riferito all'anzianità. Ciò significa che una volta esercitato il diritto di prelazione il dipendente passa, l'anno successivo o al riproporsi di analoghe situazioni a quella descritta al punto 3 comma 1, in coda ai colleghi sulla scelta del periodo di ferie;
4. fermo restando il principio di garantire a tutti su scelta e su espressa richiesta del dipendente, un periodo di ferie nella stagione estiva, allo stesso va garantita la fruizione dell'ulteriore o degli ulteriori periodi di ferie nel corso dell'anno come programmazione. Al dipendente che intendesse fruire delle ferie in periodi o giornate diverse da quelle risultanti dalla programmazione, viene concessa questa opportunità fermo restando che, in caso di sovrapposizione con altro collega, ha diritto di prelazione nella scelta chi intenda fruire delle ferie come da programmazione;
5. nell'eventualità che il dipendente non possa fruire delle ferie - per esigenze di servizio - nel corso dell'anno, il periodo rimanente non goduto viene protratto con scadenza al trimestre dell'anno successivo e per la fruizione varrà la scelta del dipendente medesimo. Analoga concessione può valere anche per chi non è stato bloccato per esigenze di servizio e non intende rispettare il piano ferie programmato, fatta salva la possibilità dell'Amministrazione, in questo caso e in assenza dell'ulteriore individuazione del nuovo periodo, di assegnare d'ufficio le rimanenti ferie.

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

Segreterie Territoriali Venezia – Segreterie Aziendali Policlinico San Marco

TUTELA DELLA SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO

Le parti, preso atto da quanto stabilito dall'art. 36 in materia di tutela psicofisica dei lavoratori, concordano di dare piena attuazione D. L.vo 626/94, e sue successive integrazioni e modificazioni, nonché a quanto previsto dall'allegato 6 del CCNL, a partire dalla specificazione delle sottoindicate competenze e diritti del rappresentante per la sicurezza.

Gli oneri sono a carico della Casa di Cura.

Al Rappresentante per la sicurezza spettano le seguenti attribuzioni:

- * partecipa alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione dei rischi;
- * consulta il rapporto di valore dei rischi;
- * è consultato sulla designazione degli addetti al servizio protezione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori, all'organizzazione delle attività di formazione;
- * accede ai luoghi di lavoro ed avverte il responsabile prevenzione e protezione dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- * può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate ed i mezzi impiegati per attuarla non siano idonei;
- * è consultato preventivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione e realizzazione e verifica della prevenzione e programmazione;
- * promuove l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità del lavoratore;
- * presenta proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- * partecipa agli accertamenti relativi a condizioni di nocività e particolare gravosità;
- * concorda con l'Amministrazione, ogni qualvolta se ne ravvisi congiuntamente l'esigenza, l'effettuazione di indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro da affidarsi, in relazione a quanto previsto dall'art. 20, ultimo comma della L. 833/78, ai servizi di Igiene Ambientale e Medicina del Lavoro dell'ULSS, o in alternativa ad Enti specializzati di Diritto Pubblico scelti di comune accordo;
- * partecipa al costante aggiornamento dei registri dei dati ambientali e biostatistici e del libretto personale di rischio;
- * concorda, di volta in volta con l'Amministrazione nei casi in cui a seguito dell'indagine ambientale, tenuto conto dei riflessi sul gruppo dei lavoratori direttamente esposti, vengano individuate situazioni di particolare rischio, l'attuazione di accertamenti medici specialistici per il personale interessato nell'area di rischio;
- * verifica l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute.

Al Rappresentante per la sicurezza spettano le seguenti informazioni:

- * informazione e valutazione in merito alla valutazione dei rischi ed alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti alle macchine, agli impianti, all'organizzazione degli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali;
- * informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- * informazioni sulle attività formative;
- * informazioni attinenti agli eventuali rischi a cui sono esposti i lavoratori;
- * programmi di investimento concernenti il miglioramento degli ambienti di lavoro e la sicurezza;
- * informazioni sui piani di emergenza, compresi l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme e i mezzi di intervento all'interno dei luoghi di lavoro laddove previsti;
- * informazioni sugli adempimenti e sulle iniziative in materia di sicurezza riguardanti le imprese appaltatrici;

- * informazioni tempestive sui casi di infortunio sul lavoro, sui casi di malattie professionali e sui loro andamenti complessivi.

Formazione del Rappresentante per la sicurezza:

- * il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente, oltre alla normativa in materia di salute e sicurezza, anche i rischi esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Tale formazione dovrà prevedere un corso iniziale di 32 ore e successivi aggiornamenti annuali.

Formazione dei lavoratori sul tema della sicurezza:

- * l'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con i rispettivi rappresentanti, le attività formative in materia di sicurezza e di salute e dei rischi sul posto di lavoro.
- * La formazione avviene in orari di lavoro, o con recupero individuale delle ore di formazione nel caso questa si svolga fuori orario di servizio;
- * Gli oneri sono a carico dell'Amministrazione;
- * L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi;
- * Nella vigenza del presente accordo la formazione sul tema della sicurezza deve coinvolgere, almeno una volta, tutti i dipendenti.