

Aggiornato al 29.1.2001.

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELLE VENEZIE
LEGNARO (PD)

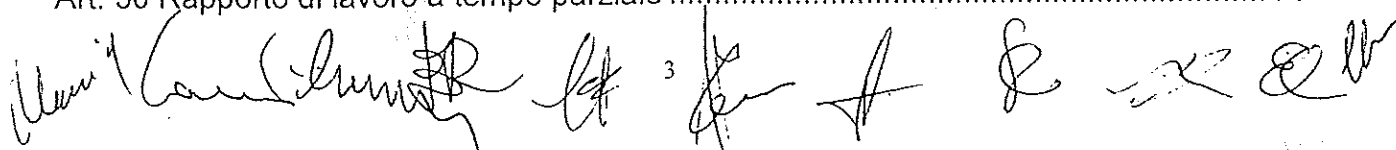
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER L'AREA DEL COMPARTO 1998-2001

INDICE

PREMESSE	6
PARTE I DISPOSIZIONI GENERALI.....	10
TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	11
Art. 1 Decorrenza e durata del contratto	11
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	12
CAPO I METODOLOGIE DI RELAZIONI	12
Art. 2 Obiettivi e finalità.....	12
Art. 3 Modelli relazionali	12
Art. 4 Livelli di contrattazione.....	13
Art. 5 Materie della contrattazione collettiva integrativa.....	13
Art. 6 Informazione - concertazione - consultazione.....	15
Art. 7 Predisposizione verbali	17
CAPO II SOGGETTI E DIRITTI SINDACALI	18
Art. 8 Composizione delle delegazioni partecipanti alle trattative in applicazione delle materie del presente contratto.....	18
Art. 9 Partecipazione al tavolo negoziale.....	18
Art. 10 Diritto di Assemblea	19
Art. 11 Modalità di indizione dell'assemblea.....	21
Art. 12 Modalità di adesione all'assemblea	21
Art. 13 Permessi Sindacali	21
Art. 14 Diritto ai locali e diritto di affissione.....	24
Art. 15 Procedure in caso di sciopero.....	25
Art. 16 Commissioni Bilaterali.....	26
TITOLO III SICUREZZA ED IGIENE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO.....	27
Art. 17 Sicurezza ed igiene.....	27
PARTE II CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	28
TITOLO I OBIETTIVI.....	29
Art. 18 Obiettivi.....	29
TITOLO II SVILUPPO PROFESSIONALE.....	30
CAPO I PROGRESSIONE VERTICALE INTERNA NEL SISTEMA CLASSIFICATORIO.....	30
Art. 19 Verifica annuale della dotazione organica	30
Art. 20 Procedure di selezione del personale successive all'entrata in vigore del contratto	30
Art. 21 Copertura a tempo indeterminato dei posti vacanti delle diverse categorie contrattuali.....	32
CAPO II PROGRESSIONE ORIZZONTALE.....	34

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]
CISL FAS Felice Boio

Art. 22 Quantificazione fondi per le fasce	34
Art. 23 Disposizioni generali	36
Art. 24 Istituzione del fascicolo personale del dipendente	36
Art. 25 Fase transitoria 1998-1999	36
CAPO III PROGRESSIONE ORIZZONTALE A REGIME DAL 1.1.2000.....	38
Art. 26 Scheda di valutazione di struttura (s.v.s.)	38
CAPO IV CRITERI DI VALUTAZIONE	40
Art. 27 Individuazione graduatorie	40
Art. 28 Procedura applicativa	41
Art. 29 Criteri e punteggi di valutazione	42
Art. 30 Scheda per la valutazione dei corsi di aggiornamento	45
Art. 31 Fase applicativa per il 2000	47
CAPO V INDIVIDUAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	47
Art. 32 Disposizioni generali	47
Art. 33 Graduazioni delle funzioni	48
Art. 34 Controlli	499
TITOLO III PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA ED INDIVIDUALE.....	50
Art. 35 Obiettivi	50
Art. 36 Periodo di riferimento	52
Art. 37 Fondi disponibili per l'anno 2000	52
Art. 38 Spesa quote fisse erogate nel 1999	55
Art. 39 Procedura applicativa a regime	55
Art. 40 Modalità di attribuzione della quota individuale di base (q.B.)	57
Art. 41 Modalità di attribuzione della quota progetto (q.P.)	58
Art. 42 Verifiche e valutazioni	59
Art. 43 Compiti del Nucleo di Controllo Interno	59
PARTE III APPLICAZIONE DI SPECIFICI ISTITUTI CONTRATTUALI	60
TITOLO I FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO.....	61
CAPO I PROGRAMMI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEL DIPENDENTE	61
Art. 44 Obiettivi	61
Art. 45 Formazione del personale in applicazione dell'art. 39 C.C.N.L.	63
Art. 46 Aggiornamento facoltativo	64
Art. 47 Fondo per la formazione	64
Art. 48 Rendiconti	65
TITOLO II TRATTAMENTI ACCESSORI.....	66
Art. 49 Finalità e finanziamento dei trattamenti accessori	66
PARTE IV IL RAPPORTO DI LAVORO.....	69
TITOLO I PART-TIME.....	70
Art. 50 Rapporto di lavoro a tempo parziale	70



TITOLO II STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO	71
Art. 51 Orario di lavoro	71
TITOLO III	72
MOBILITA' INTERNA: METODI APPLICATIVI.....	72
Art. 52 Mobilità interna: metodi applicativi	72

Allegato n. 1: Schede di Valutazione di Struttura per ciascuna Categoria Contrattuale

Allegato n. 2: Copia della delibera di Giunta Esecutiva n. 610 del 14/8/2000 avente per oggetto "Determinazione criteri per la definizione della graduazione delle funzioni al fine di istituire le posizioni organizzative di cui all'art. n. 20 CCNL 7/4/99, Comparto Sanita"

Allegato n. 3: Regolamento Aziendale per le selezioni interne, ex art. 16, comma 4, CCNL 1998-2001

Allegato n. 4 : Contingenti minimi di sciopero con "Oggetto : servizi pubblici essenziali "

The image shows a large, diagonal line drawn across the lower half of the page. Several handwritten signatures are scattered around and over this line. The signatures are in various styles, some appearing to be initials or full names. One prominent signature on the left side of the line is written vertically. Other signatures are more horizontal and some are partially obscured by the line.

A handwritten signature in the bottom right corner of the page, consisting of stylized letters.

Nell'ambito della normativa contrattuale sono state attivate le trattative inerenti l'applicazione in sede locale delle materie demandate a questo livello di contrattazione e dopo diversi incontri bilaterali si è addivenuti alla presente stesura.

Il giorno 24/11/2000 alle ore 16.00 presso la sala riunioni dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie con sede in Legnaro (Pd), ha avuto luogo l'incontro conclusivo per la definizione del Contratto Integrativo Aziendale di cui al C.C.N.L. del 7.4.1999- Area Comparto relativo al quadriennio 1998-2001.

Le parti sono rappresentate da:

Delegazione Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie:

Presidente

Dott. Adriano Comunia *Adriano Comunia*

Direttore Istituto

Dr. Francesco M. Cancellotti *F. M. Cancellotti*

Direttore Amministrativo

Dott. Paolo Masiero *Paolo Masiero*

Responsabile Ufficio Gestione Risorse Umane

Dott.ssa Nadia Zorzan *Nadia Zorzan*

Segue le funzioni di segreteria verbalizzante

Sig. Barbiero Elena

Delegazione delle OO.SS.:

R.S.U. Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie

Adriano Caputo

C.G.I.L. F.P. Sanita'

Rosanna Bettello

C.I.S.L. FP Servizi

U.I.L. Sanita'

RSU SNATOSS, ADASS, FASE, FAPAS, SUNASS, SOI

A conclusione dell'incontro le parti hanno siglato il presente Accordo Integrativo Aziendale per i dipendenti del Comparto Sanità; che è composto di n. 88...pagine, ivi comprese n. 1 dichiarazioni a verbale.

Adriano Comunia *Francesco M. Cancellotti* *Paolo Masiero* *Nadia Zorzan* *Elena Barbiero* *Adriano Caputo* *Rosanna Bettello* *Sto* *12* *Se* *Se*

PREMESSE

Le parti riconoscono che il presente contratto integrativo assume una valenza particolare alla luce della rilevante innovazione conseguente alla stipula dell'ultimo Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro – Comparto Sanità - 1998-2001.

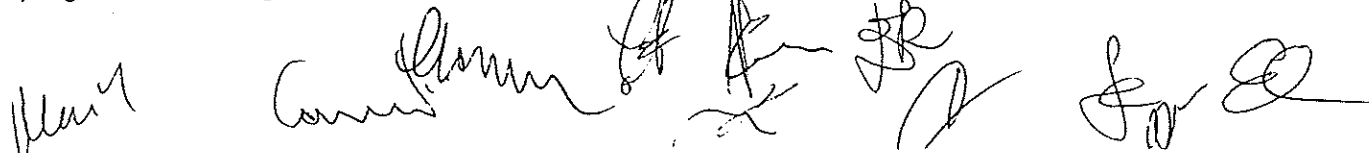
Il contenuto del nuovo CCNL si colloca, in applicazione delle norme legislative nel frattempo intervenute, all'interno del processo di razionalizzazione della Pubblica Amministrazione, riformando nel contempo il Servizio Sanitario Pubblico, ponendo in evidenza il posto sempre più centrale che viene ad avere il personale considerato quale risorsa essenziale nell'ambito dei compiti ed obiettivi che gli enti si pongono nel soddisfacimento di servizi sempre più rispondenti alle reali esigenze, cui ogni ente del comparto è chiamato a svolgere.

Le linee principali attraverso le quali si esplica il nuovo CCNL 1998/2001 possono essere così individuate:

- 1) applicazione del dettato legislativo di riforma nonché la razionalizzazione della Pubblica Amministrazione;
- 2) normativa di riordino del processo di "aziendalizzazione", cui in prospettiva, è coinvolto anche l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie nell'ambito degli obiettivi propri del Servizio Sanitario Nazionale con particolare riferimento alle finalità che per legge sono demandate allo stesso Istituto;
- 3) la regolamentazione del nuovo rapporto di lavoro di pubblico impiego.
- 4) nuova progressione interna che ha come finalità un diverso sviluppo professionale del personale dipendente.

Il primo CCNL sottoscritto il 1° settembre 1995, ha attuato le disposizioni dei DD.Lgs. 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni e n. 29/1993 che tendono all'introduzione di un diverso rapporto di lavoro del personale del S.S.N. che ha nella "privatizzazione" la sua nota caratteristica.

Il 2° CCNL 1998/2001 apporta delle sostanziali modifiche per il personale del comparto in quanto viene sancito il principio dell'efficacia delle norme per il pubblico impiego, con conseguenti adempimenti obbligatori cui l'Amministrazione deve uniformarsi.



Viene quasi completamente cassata la normativa di cui al D.P.R. 761/1979 prevedendo un nuovo sistema di classificazione del personale, teso a porre in evidenza l'indice di preparazione teorico-pratica, e conseguentemente quella professionale, dei dipendenti.

E' dunque lo stesso Ente che concorda con le OO.SS. la strada da seguire per l'applicazione corretta delle disposizioni, da inserire nel contratto integrativo, attraverso le quali stabilisce il percorso che consentirà al dipendente lo sviluppo della sua "carriera".

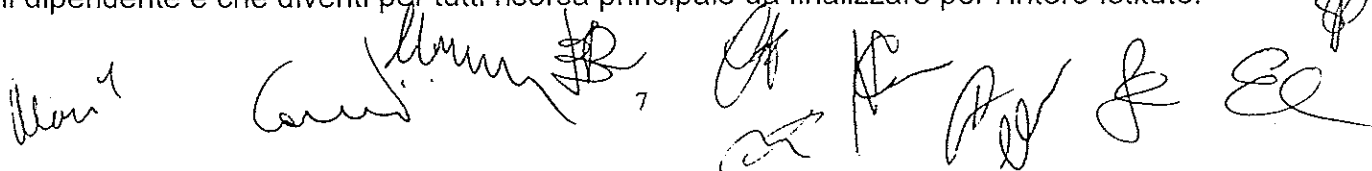
In tal senso la previsione normativa di cui agli artt. 15, 16 e 17, che si esplica attraverso l'adozione di un Regolamento Interno, costituisce un nuovo modo di far procedere nella carriera giuridico-economica i dipendenti, fissando naturalmente principi e criteri che pongano in evidenza le caratteristiche proprie di professionalità di ogni singolo dipendente. Il Contratto Integrativo deve conseguentemente non solo uniformarsi alle disposizioni generali contenute nel CCNL ma individuarne altre che si calino nella realtà dell'Istituto e ne accrescano la rilevanza rispetto agli obiettivi prefissati.

In ossequio al dettato del CCNL, la contrattazione aziendale deve dunque definire l'iter procedurale per garantire che le selezioni ed i passaggi del personale all'interno di ogni categoria avvengano, non solo nella più genuina trasparenza, ma evidenziando nel contempo le propensioni attitudinali di ciascun dipendente.

Nell'intesa che deve essere raggiunta in quest'ambito, diventano elementi essenziali la flessibilità, l'economicità e la funzionalità, nonché il raggiungimento qualitativo degli obiettivi prefissati.

Anche questo Istituto, pur non essendo ancora costituito in "Azienda", (è all'esame dell'Assemblea parlamentare una proposta di legge secondo la quale anche gli Istituti Zooprofilattici saranno quasi completamente equiparati alle Aziende sanitarie) così come sono strutturate gli altri enti Sanitari del Comparto, non può prescindere dalla completa realizzazione di progetti-obiettivo che tendono ad incentivare e valorizzare le varie unità operative che concorrono alla strategia generale dell'Istituto medesimo.

Detta strategia consiste, da un lato di aumentare in termini quali-quantitativi le prestazioni e porle sul mercato, in "concorrenza" con quelle che possono erogare altre strutture sia private che pubbliche, dall'altro far comprendere e rendere partecipi i dipendenti dell'importanza strategica delle linee fissate dall'Ente, anche in considerazione del fatto che "l'accreditamento di qualità" ora ISO 45001 e fra non molto anche ISO 17025, si può attuare solo attraverso una formazione che abbia anche uno sbocco economico per il dipendente e che diventi per tutti risorsa principale da finalizzare per l'intero Istituto.



L'impegno profuso da tutti deve essere verificato attraverso una analisi oggettiva degli obiettivi posti dall'Istituto il quale, mediante una valutazione di merito, stabilirà il diverso apporto di ogni singolo dipendente.

In quest'ottica devono essere tenuti in considerazione i criteri oggetto di valutazione sia nell'ambito collettivo, sia in quello individuale in rapporto al grado di raggiungimento dei risultati.

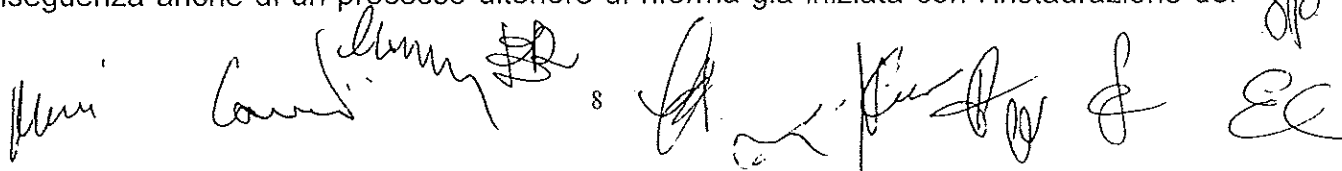
La realtà strategica dell'Istituto deve portare alla condivisione che vi è una stretta connessione tra le azioni propositive sia dell'Area tecnico-sanitaria sia dell'Area amministrativa, riconoscendo nel contempo l'ineluttabilità che il perseguimento di questa strada può essere vincente rispetto ai contenuti dell'azione operativa che i dipendenti devono svolgere: l'interscambiabilità delle informazioni, il lavoro di équipe, la condivisione delle decisioni finali, sono tutti elementi di cambiamento e di novità cui tutti sono coinvolti.

Non deve essere disconosciuta ma aumentata l'autonomia che discende dalla contrattazione di secondo livello e conseguentemente una "nuova" responsabilità che rimane totalmente in capo alle parti sottoscrittrici del presente contratto. In tal modo viene anche data maggiore rilevanza alle relazioni sindacali rivalutando l'importanza e la responsabilità delle organizzazioni sindacali in sede di trattativa locale.

In tale ambito la contrattazione nazionale ha voluto concedere a quella locale una serie di prerogative che possano liberalizzare l'azione comune tra Istituto ed OO.SS. al fine di raggiungere, attraverso strade concordate i risultati cui l'ente si prefigge. La modifica di alcuni istituti inerenti la flessibilità del rapporto di lavoro (es. part-time, nuova articolazione dell'orario di lavoro che tiene principalmente conto delle specificità proprie delle attività svolte all'interno dell'Istituto, nonché quelle che devono essere effettuate al di fuori dello stesso, ecc.) nonché la nuova ripartizione e costituzione di fondi economici (lavoro straordinario, produttività, fasce retributive, bilinguismo, nonché una maggiore attenzione alla formazione del personale) sono tutte caratteristiche strutturali che contribuiranno ad aumentare e premiare il merito e la produttività di ogni singolo dipendente.

A tutto ciò consegue una aumentata possibilità di destinare le risorse finanziarie da definirsi in sede locale, assegnando così quote aggiuntive naturalmente rispettando il vincolo della disponibilità di bilancio.

Dalle premesse così esposte emerge dunque un valore certamente innovativo del CCNL integrativo coerente con gli indirizzi dettati dal Contratto Nazionale e ciò è conseguenza anche di un processo ulteriore di riforma già iniziata con l'instaurazione del



nuovo rapporto di lavoro introdotta dal D.Lgs. 29/1993 e dal quasi costante addivenire di nuovi interventi legislativi, ultimo dei quali il D.Lgs. n 229/1999 e successive modificazioni ed integrazioni, ha ridisegnato per larga parte alcuni istituti aventi validità generale nel novero di quelli specifici del Comparto Sanità.

Si individuano di seguito gli obiettivi di carattere generale e particolare che costituiscono per tutti i dipendenti dell'Istituto il fine ultimo da raggiungere per la piena attuazione dei principi voluti dalla attuale legislazione in materia nonché dalle disposizioni contrattuali:

1. compiti assegnati dalle Regioni cogherenti, dallo Stato, dalle Provincie e dall'Unione Europea (es., piani di profilassi delle malattie ittiche e delle specie aviarie, piani di controllo delle malattie dei selvatici, piani sanitari di assistenza nel settore zootecnico, piani di controllo e di eradicazione dell'IBR, collaborazione internazionale per progetti di sviluppo dei PVS, piano di controllo nazionale per la profilassi della BSE, collaborazione con la Facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Università di Padova per progetti di studio su xenotrapianti, attività di formazione degli operatori che svolgono attività nel campo della zooprofilassi, ecc.);
2. attività di ricerca finalizzata – corrente ed altri progetti;
3. formazione ed aggiornamento del personale;
4. applicazione della normativa in materia di prevenzione e protezione della salute nei luoghi di lavoro
5. politica della qualità globale: oltre allo sviluppo dell'accreditamento si deve approntare l'organizzazione e la qualità professionale degli operatori dell'Istituto per affrontare le problematiche relative all'accreditamento ISO 17025 che comporteranno un impegno straordinario per la quasi totalità dei dipendenti.

Ulla

DR A F
EG
W
S

Gianni

PARTE I
DISPOSIZIONI GENERALI

[A large diagonal line is drawn across the page, from the bottom left to the top right.]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Le parti confermano quanto già stabilito con i precedenti contratti integrativi riferiti a diversi istituti contrattuali nonché a quello sulla sicurezza negli ambienti di lavoro sottoscritti nel 1998 per quanto non in contrasto con il presente accordo.

Tale contratto ha durata quadriennale. Per la parte normativa esso si riferisce al quadriennio 1998/2001, per la parte economica esso ha validità sino all'anno 2000; la determinazione e l'utilizzazione delle risorse sono fissate con cadenza annuale così come previsto dall'art. 5 del CCNL 7/4/99. Le parti concordano le modalità applicative del presente contratto integrativo entro il primo trimestre di ogni anno.

Il Contratto Integrativo Aziendale si applica a tutto il personale dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e per quanto compatibile, ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato, rientrante nel Comparto Sanità esclusi i dipendenti delle Aree della Dirigenza.

Si conferma il contenuto della disposizione a valenza generale contenute nell'art. 2 del CCNL 1998/2001.

Man 9

[Handwritten signatures and initials]

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I METODOLOGIE DI RELAZIONI

Art. 2 OBIETTIVI E FINALITÀ

Il sistema delle relazioni sindacali viene articolato in modo da contemperare gli interessi dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale, con l'esigenza di aumentare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati sia agli enti che alla collettività.

Le parti ravvisano nel nuovo CCNL un sistema più avanzato di relazioni sindacali attraverso il quale si evidenzia in maniera più specifica e costruttiva, il ruolo dell'Istituto e delle organizzazioni sindacali nella contrattazione locale di secondo livello.

Le parti si impegnano, conseguentemente, al perseguimento delle competenze proprie negli ambiti assegnati dal contratto alle medesime al fine di garantire l'interesse primario del cittadino utente, dei dipendenti nonché degli enti e Associazioni che usufruiscono dei servizi dell'Istituto.

ART. 3 MODELLI RELAZIONALI

Il sistema delle relazioni sindacali, si articola nei seguenti modelli relazionali:

- A) contrattazione integrativa;
- B) partecipazione che si esplica attraverso:
 - 1) l'informazione (preventiva e successiva)
 - 2) la consultazione
 - 3) la concertazione

Mani

Mani

Mani

- 4) istituzione di commissioni paritetiche, di durata quadriennale, composte da rappresentanti delle RSV e OO.SS. e dell'Istituto che costituiscono un adeguato strumento per l'analisi di specifiche problematiche;
- 5) interpretazione autentica del contratto: in caso di controversie inerenti l'interpretazione del contratto collettivo aziendale, le parti sottoscrittrici si incontrano, entro 10 giorni, per definire in modo consensuale il significato della parte controversa.

La gestione applicativa del CCNL e del sistema delle relazioni sindacali, nonché la verifica applicativa degli accordi, trova nell'Ufficio Gestione Risorse Umane - U.O. Relazioni Sindacali, la struttura aziendale di riferimento.

ART. 4

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Il sistema di Contrattazione Collettiva si sostanzia in due livelli:

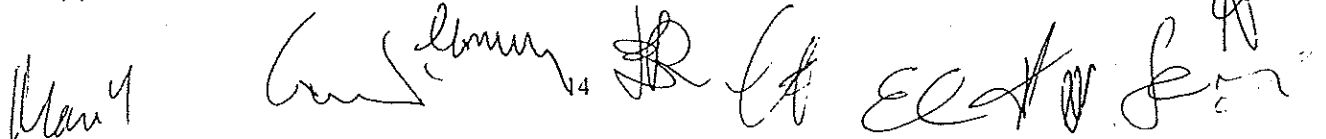
- a) Contratto Collettivo Nazionale di Comparto;
- b) Contratto Collettivo Integrativo a livello locale da stipulare tra OO.SS e RSV e Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie.

ART. 5

MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

- A) La contrattazione collettiva integrativa locale, che utilizzerà le risorse dei fondi di cui agli art. 38 e 39 CCNL 7/4/99, concerne le seguenti materie:
 - 1) I sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio con la definizione dei criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione di risorse del fondo di cui al comma 3 dell'art. 38.
 - 2) criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dalle voci più sotto indicate ai fini della loro assegnazione ai fondi di cui agli art. 38 e 39:
 - a) attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni;

- b) economie derivanti dalla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della Legge n. 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni. Dette economie devono essere adeguate in base agli eventuali rientri dal tempo parziale avvenuti nel corso dell'anno;
 - c) specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;
 - d) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito alle aziende o enti del comparto a seguito di processi di decentramento e deleghe di funzioni;
 - e) finanziamenti aggiuntivi o integrativi.
 - f) una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile o trasformazione di posti di organico del personale per il finanziamento del fondo di cui all'art. 39;
- 3) spostamento delle risorse tra i fondi ed al loro interno, da codificare in apposita sezione di bilancio per la finalizzazione tra i vari istituti nonché per la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivanti da stabili processi di organizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale;
- 4) Le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, di cui all'art. 27;
- 5) programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi d'innovazione nonché alle importanti tematiche relative all'accreditamento di qualità, seguendo le vigenti disposizioni in materia di carattere europeo;
- 6) le linee di indirizzo ed i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- 7) le conseguenze degli effetti delle innovazioni tecnologiche ed organizzative nonché dei processi di riqualificazione o riconversione o disattivazione dei servizi sulla qualità e professionalità del lavoro del dipendente in base alle esigenze dell'utenza;
- 8) i criteri per le politiche dell'orario del lavoro di cui all'art. 26;
- 9) individuazione dei casi in cui è elevabile il contingente della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui all'art. 23 comma 10;

Man 4 

10) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate all'art. 7, anche alla luce della Legge 10.04.1991, n. 125;

11) criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario;

12) mobilità interna derivante da disattivazione o diversa organizzazione di servizi o uffici.

B) La contrattazione collettiva integrativa locale riguarda altresì le seguenti materie relative al nuovo sistema classificatorio del personale:

- i criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni e per i passaggi all'interno di ciascuna categoria di cui all' art.17, seguendo quanto indicato nel regolamento per le progressioni economiche orizzontali , che fa parte integrante del presente Contratto

- il completamento e integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale specificatamente indicati all'art. 35 che trova applicazione nelle linee contenute nel Capo II – Progressione orizzontale - del presente contratto integrativo.

- i criteri generali per la definizione delle procedure di selezione per i passaggi tra categorie di cui all'art.16.

13) Individuazione dei criteri del "sistema di valutazione" per la predisposizione della SVS-Scheda di valutazione di Struttura.

ART. 6

INFORMAZIONE – CONCERTAZIONE - CONSULTAZIONE

A) INFORMAZIONE

L'Istituto informa periodicamente e con tempestività i soggetti sindacali, generalmente entro 10 giorni, (RSU locali e rappresentanti di categoria delle OO.SS. firmatari del contratto) sugli atti che hanno valenza generale, anche di carattere finanziario, riguardanti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione delle risorse umane, gli argomenti degli o.d.g. della Giunta Esecutiva riguardanti il personale.

L'informazione deve essere preventiva per le materie tassativamente indicate dal CCNL che prevedono la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione, di cui all'art. 6 lettera A) del CCNL 07/04/1999

15

B) Concertazione

La concertazione si concretizza attraverso incontri tra Istituto, OO.SS. e RSU che devono iniziare entro 48 ore dalla data di ricevimento della richiesta e che devono concludersi entro 30 giorni dalla data della richiesta medesima. Di quanto viene discusso e concluso nell'ambito della concertazione, deve essere redatto apposito verbale dal quale emergano le posizioni delle parti, nelle materie oggetto della stessa.

I soggetti di cui alla lett. A), ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle seguenti materie:

- articolazione dell'orario di servizio;
- verifica periodica della produttività delle strutture operative;
- definizione dei criteri per la determinazione della distribuzione dei carichi di lavoro.
- andamento dei processi occupazionali;

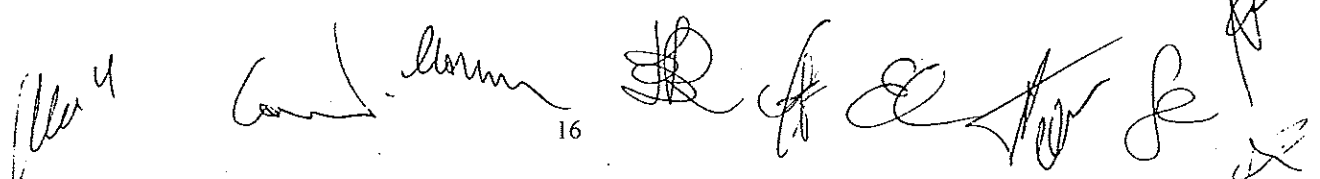
La concertazione è, altresì, prevista per l'attuazione del sistema classificatorio in ordine alla definizione dei criteri e modalità di :

- svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le categorie, art. 16 ;
- valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni, art. 20 ;
- conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e loro valutazione periodica, art. 21;
- dei sistemi di valutazione permanente di cui all'art. 35 , comma 3;

C) Consultazione

La consultazione dei soggetti di cui alla lett. A), prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:

- a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
- b) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale di cui all'art. 59, comma 8, del d.lgs. n. 29 del 1993 sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato.
- c) applicazione dell'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626.
- d) Informazione sui progetti-obiettivo dell'Area, Laboratorio, Ufficio, Unita' Operativa.
- e) Comunicazione dei programmi inerenti i corsi di formazione obbligatoria e facoltativa.



16

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del personale alle attività dell'azienda o ente è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e degli enti e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle aziende o enti ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 7, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda o ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

ART. 7

PREDISPOSIZIONE VERBALI

Al termine di ogni incontro tra l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie e le OO.SS. verrà redatto apposito verbale, entro il limite massimo di 10 giorni lavorativi, nel quale saranno illustrate le posizioni assunte dalle parti, o l'eventuale accordo raggiunto.

La verbalizzazione verrà assunta dall'Ufficio Gestione Risorse Umane attraverso una sua strutturazione interna denominata "U.O. Relazioni Sindacali" la quale effettuerà anche la corretta archiviazione dei verbali in forma originale, controfirmati dalle parti.

Le OO.SS. che ne facessero richiesta potranno ottenere copia dei suddetti verbali richiedendoli per iscritto alla suddetta U.O.

Si definisce raggiunta l'intesa tra le parti solo all'atto della sottoscrizione dell'accordo.

Le parti concordano di allegare ai provvedimenti applicativi di accordi sindacali, le eventuali dichiarazioni a verbale presentati dalle OO.SS. e dalle RSU.

[Handwritten signatures and initials]

17

CAPO II SOGGETTI E DIRITTI SINDACALI

ART. 8

COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI PARTECIPANTI ALLE TRATTATIVE IN APPLICAZIONE DELLE MATERIE DEL PRESENTE CONTRATTO

La delegazione di parte pubblica dell'Istituto Zooprofilattico è così composta:

- dal Presidente dell'Istituto o suo delegato
- dal Direttore dell'Istituto o suo delegato
- dal Direttore Amministrativo o suo delegato
- dai Dirigenti dei servizi interessati di volta in volta invitati dal Direttore dell'Istituto.

Le parti prendono atto altresì della costituzione della RSU presso l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie così come comunicato con note delle OO.SS.: UIL SANITA' nota del 25.11.1999, CGIL Padova nota del 22.11.1999, FIST-CISL nota del 12.04.2000. L'Istituto può avvalersi dell'assistenza dell'A.R.A.N., ai fini della contrattazione integrativa locale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 50 del D. Lgs. n. 80/1998.

Per le OO.SS. la delegazione è così costituita:

- dalla rappresentanza sindacale Unitaria dell'Istituto (RSU dell'Istituto);
- dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo ^{nazionale} aziendale di lavoro.

La RSU è tenuta a comunicare all'Amministrazione il/i nominativo/i dei rappresentanti autorizzati alla firma di atti giuridicamente imputabili alla stessa RSU.

Art. 9

Partecipazione al tavolo negoziale

La convocazione del tavolo negoziale da parte dell'Istituto, durante il normale orario di lavoro, avviene per i dirigenti sindacali in regime di timbratura, nei limiti di 1 per ogni sigla sindacale, ovvero di massimo numero sei membri R.S.U.; l'orario eccedente non verterà considerato in alcun modo.

ART. 10

DIRITTO DI ASSEMBLEA

Il diritto di assemblea del personale è garantito dalla normativa esplicitata dall'art. 20 della Legge 20.05.70 n. 300 e codificato anche all'art. 2 del CCNQ del 07.08.1998.

I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in locali concordati con l'Istituto, per numero 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione.

Il diritto di indire assemblee spetta alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alla RSU.

Le assemblee possono riguardare la generalità dei dipendenti (Assemblee Generali) o gruppi di essi (Assemblee di Gruppo, di Area, di Reparto o di altra Unità Operativa semplice o complessa).

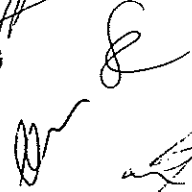
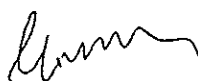
La partecipazione dei dipendenti alle suddette assemblee deve essere comprovata compilando l'allegato modulo n. 1/RS.

Non è consentita la partecipazione di dipendenti non appartenenti alla Unità Operativa che ha indetto l'assemblea. Se ciò si dovesse verificare, l'assenza di questi dipendenti sarà considerata ingiustificata a tutti gli effetti.

Resta salva la possibilità per un dirigente sindacale aziendale per ogni OO:SS e RSU di partecipare a qualsivoglia assemblea; in tal caso la partecipazione non viene computata sul monte ore totale relativo alle assemblee.

Per le assemblee di rilevanza generale, si stabilisce, di regola, che le stesse siano indette nelle ultime ore della mattinata o alla fine dei turni di lavoro, e ciò con l'intento di non interrompere, in ore iniziali della giornata lavorativa, la normale attività.

Per le assemblee di cui sopra, le parti concordano sulla possibilità di utilizzare le auto dell'Istituto per recarsi presso la sede centrale, senza interruzione del normale servizio programmato.



Modulo 1/RS

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELLE VENEZIE
codice fiscale 00206200289

Al Responsabile
dell'Ufficio Gestione Risorse Umane
U.O. Relazioni Sindacali

SEDE

STRUTTURA:

ASSEMBLEA SINDACALE RETRIBUITA

Unità Operativa
Generale

del giorno _____ dalle _____ Alle _____ Sede _____

I sottoscritti dipendenti dichiarano di avere partecipato all'assemblea sindacale sopra indicata:

n. matricola	nominativo	Uscita dalle	rientro alle	totale ore	Firma

Il responsabile OO.SS.

Eventuali note:

Salvo errori ed omissioni

- Circolare A.R.A.N. n. 489 del 26.01.1999
- D.Lgs. n. 80 del 31.01.1998
- D.Lgs. n. 29 del 3.02.1993
- CCNQ 9/8/2000 "Modifica del CCNQ del 2/6/98 relativo alla definizione dei comparti di contrattazione"

Le parti convengono che modifiche, integrazioni o sostituzioni della normativa riguardante i permessi sindacali verranno applicate d'ufficio, salvo i casi in cui debbano essere concordate tra le medesime parti.

I permessi sindacali vengono concessi ai dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organi direttivi statuari delle confederazioni ed organizzazioni firmatari del CCNL nonché ai componenti della RSU. Essi si distinguono in:

- 1) permessi retribuiti ex art. 10 CCNQ
- 2) permessi non retribuiti ex art. 12 CCNQ
- 3) permessi per riunioni ed organismi direttivi statuari ex art. 11 CCNQ.

Per quanto attiene alla RSU, è concessa ovviamente la fruizione dei permessi di cui ai punti 1) e 2).

Al momento della richiesta le OO.SS., aventi diritto compilano l'allegato modulo n. 2/RS specificando il tipo di permesso e inviandolo al responsabile della struttura di riferimento e al responsabile dell'Ufficio Gestione risorse Umane - U.O. Relazioni Sindacali con un preavviso di almeno 48 ore affinché si possa provvedere anticipatamente all'eventuale sostituzione.

Con le medesime modalità deve essere comunicata la mancata fruizione del permesso.

Il permesso si intende tacitamente autorizzato, fatte salve tuttavia eccezionali e motivate esigenze di servizio e nel caso di specie la struttura di riferimento può negare la concessione del permesso almeno 12 ore prima, motivando per iscritto lo stesso ed inviandone una copia al responsabile dell'Ufficio Gestione risorse Umane - U.O. Relazioni Sindacali, alla OO.SS. richiedente ed al singolo dipendente.

L'Ufficio Gestione Risorse Umane - U.O. Relazioni Sindacali comunicherà annualmente entro il 31 gennaio ad ogni singola organizzazione sindacale ed alla R.S.U., il riepilogo del monte ore di permesso sindacale utilizzato e il riepilogo ore con cadenza semestrale.

Modulo 2/RS

Legnaro,

Oggetto: richiesta permessi sindacali

Al Responsabile della
Struttura di appartenenza

SEDE

Al Responsabile
Ufficio Gestione Risorse Umane
U.O. Relazioni Sindacali

SEDE

La scrivente O.S.: richiede permesso sindacale:

- Ex art. 10 CCNQ 7.8.98 (per RSU)
- Ex art. 10 CCNQ 7.8.398 (per Dirigenti sindacali OO.SS.)
- Ex art. 11 CCNQ 7.8.98 (per partecipazione a riunioni organismi direttivi statuari)
- Ex art. 12 CCNQ 7.8.98 (permessi non retribuiti)

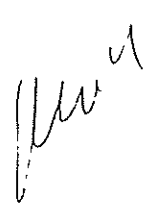
per il/la Sig./Sig.ra:

_____ dipendente di codesto Istituto (matr.n. _____) il giorno _____
dalle ore (*) _____ alle ore _____: tot. ore _____

Certi di positivo riscontro, si coglie l'occasione per porgere distinti saluti. Per la
Segreteria _____



(*) Da compilare solo se le ore sono inferiori al turno di lavoro programmato.



Nel caso in cui il monte orario assegnato ad ogni singola OO:SS. venisse superato la compensazione potrà essere di tipo economico attraverso la trasformazione, su esplicita richiesta della OO.SS interessata del permesso da retribuito a non retribuito. In ossequio alla norma contenuta all'art. 10 del CCNQ 07.08.1998 le OO.SS. comunicano per iscritto all'U.O. Relazioni Sindacali, i nominativi dei dirigenti sindacali titolari del diritto ad usufruire del permesso, specificando inoltre quali dipendenti abbiano diritto anche alla fruizione del permesso di cui al punto 3 ed eventualmente del punto 2 del presente articolo.

Resta inteso che le variazioni nominative e di decorrenza degli aventi diritto devono essere comunicate con le stesse modalità.

L'U.O. Relazioni Sindacali sarà tenuto a comunicare al responsabile della struttura in cui svolge la propria attività il dipendente, le suddette variazioni qualora dovesse intervenire e ciò per tutti gli effetti di cui al presente articolo.

Non è concedibile alcun permesso sindacale, in caso di sciopero indetto e comunicato con le modalità previste dalla normativa contrattuale ai membri delle OO.SS. che hanno indetto lo sciopero.

Le ore di lavoro, a seguito invito incontro stabilito dall'Amministrazione o commissioni paritetiche o altri organismi istituiti di concerto con l'Amministrazione, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato con il conseguente trattamento economico.

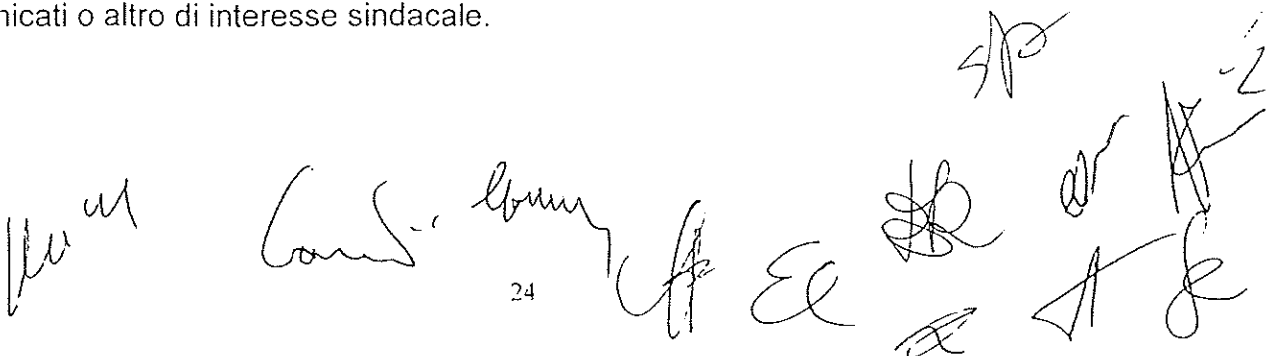
Le parti stabiliscono che per quanto non è stato specificatamente trattato in detto articolo, si rinvia alla normativa attualmente in vigore.

ART. 14

DIRITTO AI LOCALI E DIRITTO DI AFFISSIONE

Il diritto ai locali ed il diritto di affissione sono garantiti alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alla RSU.

L'Amministrazione si impegna ad individuare apposito idoneo locale nell'edificio "A" per lo svolgimento delle attività sindacali nonché di predisporre quattro spazi per affissioni di comunicati o altro di interesse sindacale.



ART. 15

PROCEDURE IN CASO DI SCIOPERO

L'attuale procedura vigente in materia stabilisce limiti e modalità del diritto di sciopero assegnando l'onere ai vari enti del comparto sanità di stabilire i contingenti minimi in caso di sciopero compatibilmente con l'organizzazione e le finalità che i medesimi devono perseguire nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale.

I contingenti minimi verranno adeguati in base alla Dotazione Organica.

Le modalità temporali che devono essere seguite per la corretta applicazione sono quattro:

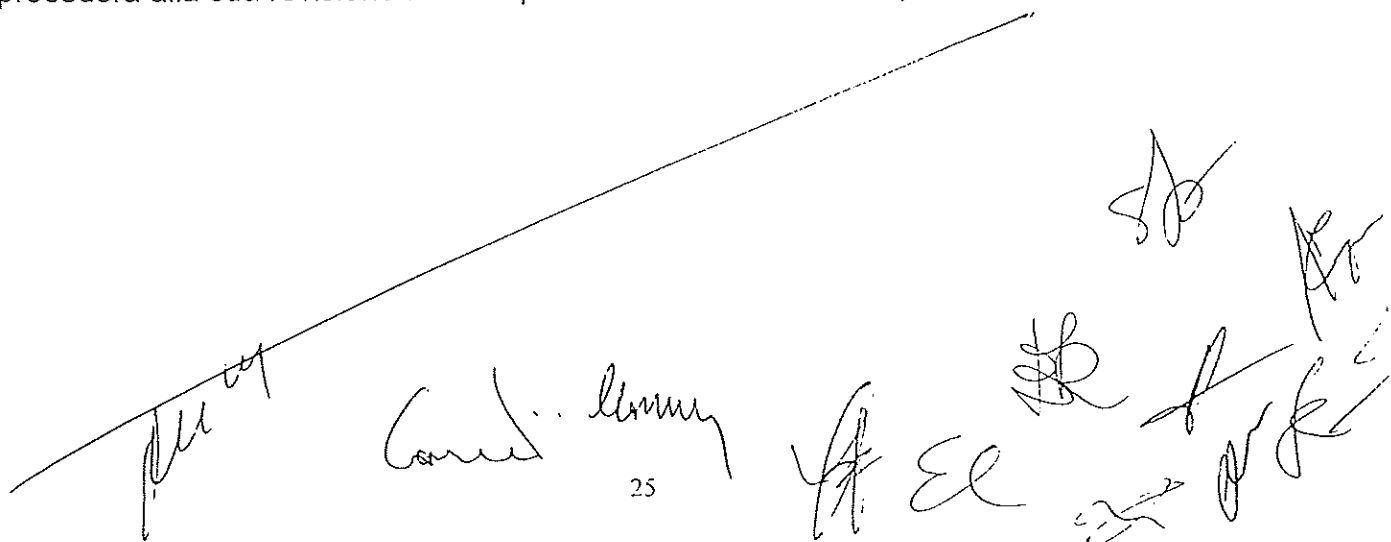
- a) le professionalità e le qualifiche del personale da comandare in servizio
- b) elenco nominativo dei dipendenti da comandare in servizio
- c) forme interne di pubblicazione dello sciopero
- d) forme di comunicazione dello sciopero all'utenza dell'istituto

Le parti concordano sulla necessità di stabilire a priori l'individuazione delle figure professionali che debbono obbligatoriamente essere presenti in caso di sciopero per garantire le attività peraltro indicate all'art. 1 del CCNL 01.09.1995.

Le parti medesime richiamano a tal proposito il contenuto del contratto decentrato stipulato in data 16.09.1996, concernente le modalità più sopra evidenziate nonché le procedure attraverso le quali si esplica il diritto di sciopero e si garantisce nel contempo la funzionalità dei servizi minimi essenziali; detto accordo aziendale viene allegato quale parte integrante del presente accordo decentrato.

Le parti concordano di applicare d'ufficio le norme di cui alla Legge 11/4/2000, n. 83, per quanto compatibili con le funzioni dell'Istituto.

Resta inteso che se dovessero intervenire disposizioni legislative o modifiche organizzative che richiedano la modifica di tutto o in parte dell'accordo sopra richiamato, si procederà alla sua revisione in ottemperanza alle medesime disposizioni.



ART. 16

COMMISSIONE BILATERALI

In ottemperanza al contenuto dell'art. 6 del CCNL e nel più vasto ambito del sistema delle relazioni sindacali, le parti concordano sulla costituzione di alcune commissioni bilaterali paritetiche composte dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL 07/04/1999, RSU ed Amministrazione, che si rapportino su materie specifiche quali:

- a) *Commissione per la verifica dell'applicazione del contratto integrativo decentrato (RSU-OO.SS:Amministrazione);*
- b) *Commissione formazione (dovranno essere rappresentate le diverse professionalità).*

Si concorda infine di istituire di volta in volta apposite commissioni tecniche per la valutazione di argomenti o applicazione di istituti contrattuali di rilevante importanza per l'Istituto (es.: sistema di valutazione permanente della produttività, sicurezza, qualità, ecc.).

[A large diagonal line is drawn across the lower half of the page, from the end of the text above down to the bottom right corner.]

[Handwritten signatures and initials are present in the lower right area, including a large signature that appears to be 'Candini' and another 'Manny' below it, along with several other initials.]

TITOLO III
SICUREZZA ED IGIENE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

ART. 17
SICUREZZA ED IGIENE

Le parti riconoscono ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza la possibilità di accesso negli ambienti di lavoro e alla documentazione inerente le problematiche ad esse connesse.

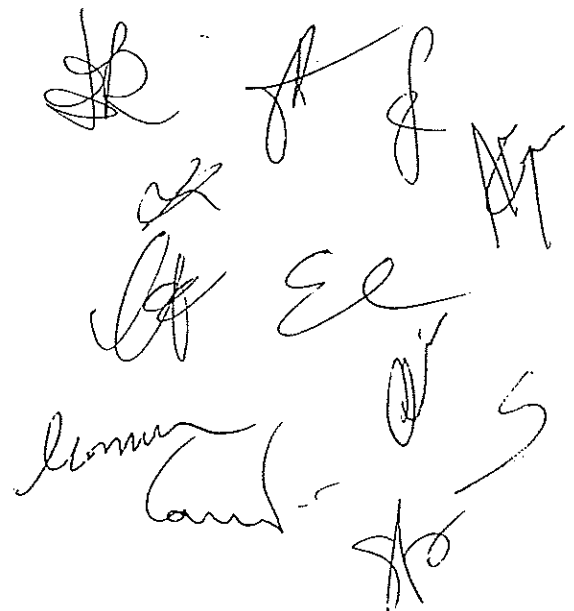
Deve essere perseguita la costante e massima collaborazione tra il responsabile aziendale e gli RLS (rappresentanti lavoro sicurezza), soprattutto nel momento in cui viene aggiornato il documento di valutazione dei rischi – Manuale Operativo della Sicurezza (MOS) e le relative modalità di prevenzione.

Saranno fissati incontri bimestrali fra i soggetti più sopra indicati al fine di aggiornare e monitorare costantemente la situazione generale o particolare e proporre tutte le misure volte a tendere "alla minimizzazione del rischio" in tutte le strutture dell'Istituto.

Le parti concordano sulla necessità di regolamentare gli accessi, modalità di informazione della problematica in oggetto, delle visite ad altre strutture, formazione specifica; si rinvia in ogni caso a successiva regolamentazione da predisporre entro il 31.12.2000 relativamente alle agibilità degli RLS.

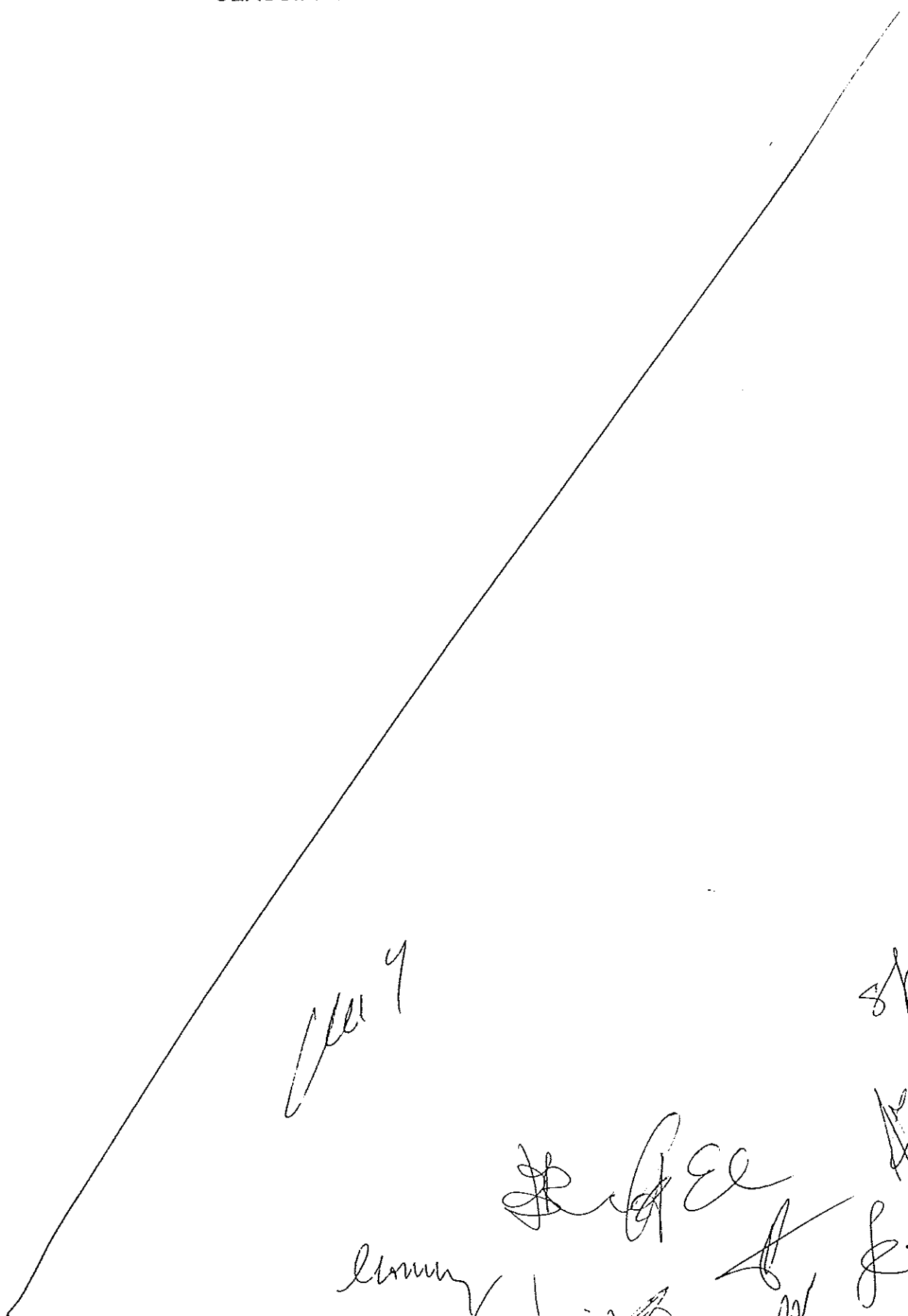


P. G.



A. G.
A. G.
E. L.
S.
A. G.
A. G.
A. G.
A. G.
A. G.
A. G.

PARTE II
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE



Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

TITOLO I
OBIETTIVI

Art. 18
OBIETTIVI

Le parti riconoscono che il nuovo sistema classificatorio codificato nel CCNL 1998/2001 che va a sostituire la ormai superata classificazione di cui all'ex DPR 761/1979, costituisce un mezzo attraverso il quale valorizzare la professionalità del personale che viene assunto come uno degli elementi essenziali per garantire in maniera più positiva gli scopi e le finalità dell'Istituto.

Con questo sistema i dipendenti hanno la possibilità di vedere premiati i loro meriti professionali valutandoli naturalmente nel rispetto, nei limiti e con le procedure stabilite dagli istituti normativi che vengono anch'essi indicati nel CCNL quali: 1) formazione del personale che deve coinvolgere tutte le aree di attività dell'Istituto indipendentemente dalla loro funzione; 2) incentivi alla produttività che tendano allo sviluppo professionale concedendo aumenti economici a seguito del raggiungimento degli obiettivi su progetti specifici che risaltino la propensione interna di ogni dipendente.

L'Istituto riconosce nel personale la risorsa primaria attraverso la quale garantisce il raggiungimento degli scopi propri della sua attività istituzionale e si impegna a condividere con il personale gli obiettivi aziendali.

In tale ambito l'Istituto si impegna a ricercare ogni possibile elemento economico, rispettando i limiti e contenuti di cui agli artt. 38 e 39 del CCNL, che possa costituire ulteriore aumento dei vari istituti del budget cui i dipendenti medesimi possono attingere.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and are arranged in a somewhat scattered manner.

TITOLO II
SVILUPPO PROFESSIONALE

CAPO I
PROGRESSIONE VERTICALE NEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

ART. 19
VERIFICA ANNUALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

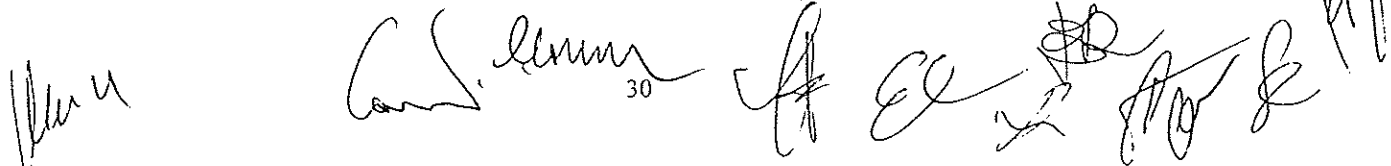
Entro il mese di dicembre di ciascun anno l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie predispone una verifica dei posti disponibili nella dotazione organica (vacanti, o che lo diventeranno nel corso dell'anno successivo) al fine di individuare i posti da assegnare sia alle selezioni interne sia ai concorsi pubblici, nonché una rivalutazione qualitativa della D.O. nell'osservanza delle previsioni del piano triennale di assunzione 2001-2003.

Resta salva la previsione di copertura dei posti vacanti relativa al piano triennale 1998-2000.

ART. 20
PROCEDURE DI SELEZIONE DEL PERSONALE SUCCESSIVE ALL'ENTRATA IN VIGORE DEL
CONTRATTO

L'istituto della mobilità in entrata dall'esterno non può essere attivato dopo aver bandito i concorsi esterni per la copertura dei posti vacanti e per l'intera validità - 24 mesi - delle graduatorie finali di merito. L'accesso di lavoratori dall'esterno incide sulla percentuale dei posti vacanti per esterni e risponde alla disposizione art. 14 CCNL 7/4/99.

La progressione interna nel nuovo sistema classificatorio, è individuata dalle disposizioni contenute negli articoli 15 e 16 del CCNL, nel rispetto dei limiti indicati dall'art. 14, precisando che in attesa del Regolamento di cui all'art. 18 del D.Lgs. n. 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni, le percentuali di riserva per gli esterni sono



quelle fissate nei limiti piu' sotto specificati, fatte salve le disposizioni che eventualmente verranno impartite a seguito dell'emanazione del Nuovo regolamento concorsuale per il Personale del Comparto.

Le procedure di assunzione per i concorsi esterni avvengono in base alla normativa vigente prevista dal DM 30.01.1982 e successive modificazioni ed integrazioni. Le procedure delle varie selezioni interne sono indette dall'Istituto, in caso di vacanza dei posti o della loro riqualificazione, in ossequio alle norme di cui al Regolamento aziendale - art. 16 del CCNL.

Ad ogni selezione verranno stilate specifiche graduatorie di merito.

Le suddette graduatorie saranno utilizzate per scorrimento, secondo l'ordine delle stesse, e valgono 24 mesi dalla loro approvazione fatto salvo l'eventuale anticipato esaurimento per coprire posti che si renderanno vacanti a qualsiasi titolo, fatte salve le percentuali riservate per l'accesso dall'esterno, sempre nei limiti del fondo di cui agli articoli 38 e 39 del Contratto.

Al fine di garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno a ciascuna categoria per ogni profilo, nel rispetto della norma contenuta all'art. 36 del D.Lgs 80/1998 nonché da disposizioni contenute dall'art 14 del CCNL in questione sono individuate le seguenti modalità e percentuali di riserva:

- a) per la categoria A solo accesso dall'esterno (Legge 56/1987)
- b) per la categoria B si individua un rapporto di 50% interni e 50% esterni
- c) per la categoria C si individua un rapporto di 50% interni e 50% esterni
- d) per la categoria D si individua un rapporto di 50% interni e 50% esterni

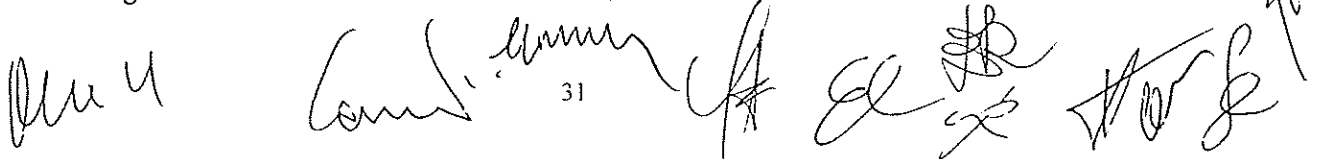
Le parti stabiliscono che le suddette percentuali sono definite in maniera del tutto transitoria sino all'emanazione della normativa di cui all'art. 18 del D.Lgs. 502/92

Nel caso in cui la graduatoria della selezione interna scada prima di quella esterna, l'Istituto procederà ad indire una nuova selezione interna nel rispetto tassativo delle proporzioni di ripartizione indicati nei punti b), c) e d).

~~La validità delle graduatorie interne ed esterne, dovranno coincidere con il termine di scadenza, così come già indicato nel Regolamento Aziendale.~~

I passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore avverranno sulla base di quanto stabilito nel Regolamento Aziendale, nel rispetto dei requisiti previsti nelle "declaratorie delle categorie e profili" di cui all'allegato 1 del CCNL 1998-2001.

I fondi stanziati dalla Regione Veneto per la riqualificazione qualitativa della Dotazione Organica: £ 93.934.896 nonché lo 0,2 % del M.S. del 1997 di cui all'art.38 del



CCNL , verranno vincolati alle progressioni verticali, i cui criteri verranno concordati tra le parti entro il 31/12/2000.

ART. 21

COPERTURA A TEMPO INDETERMINATO DEI POSTI VACANTI DELLE DIVERSE CATEGORIE CONTRATTUALI

Le parti, visto quanto indicato nei precedenti articoli, stabiliscono di seguito i sistemi di reclutamento del personale:

I) Procedure di selezione del personale

I posti a tempo indeterminato possono essere coperti mediante:

- a) limitatamente per le categorie A e B: avviamento degli iscritti alle liste di collocamento solo nel caso in cui l'unico requisito richiesto dal bando sia la scuola dell'obbligo
- b) concorso e/o selezione pubblica;
- c) selezione interna art. 15, CCNL 1998/2001, lett. a) b) e c).

II) accesso alle categorie

1) accesso alla categoria A):

Profili: addetto ai servizi sanitari-zooprofilassi
addetto ai servizi economici


- a) avviamento degli iscritti delle liste di collocamento (Legge n. 56/87)

2) accesso alla categoria B):

Profili: operatore tecnico
addetto all'assistenza sanitaria zooprofilassi
coadiutori amministrativi

- a) concorso pubblico;
- b) selezione interna art. 15 comma 1 lettera a)
- c) avviamento degli iscritti alle liste di collocamento (Legge n. 56/87);

2.1) accesso all'interno della categoria B, livello economico Super:



32



- a) concorso pubblico;
- b) selezione interna per passaggio fra profili di diverso livello economico nell'ambito della stessa categoria, *art. 15 comma 1 lettera b)*
- c) avviamento degli iscritti alle liste di collocamento (*Legge n. 56/87*);
- d) art. 15, comma 1, lettera a).

3) accesso alla categoria C):

- a) selezione interna art. 15 comma 1, *lettera a)*
- b) concorso pubblico

4) accesso alla categoria D):

- a) selezione interna *art. 15, comma 1 lettera a)*
- b) concorso pubblico

4.1) accesso all'interno della categoria D, livello economico Super:

- a) selezione interna per passaggio fra profili di diverso livello economico nell'ambito della stessa categoria (*art. 15, comma 1 lettera b)*
- b) concorso pubblico
- c) art.15, comma 1 , lettera a).

Le parti riconoscono la priorit  di attivazione delle selezioni interne per passaggio tra profili diversi della stessa categoria e dello stesso livello economico cos  come previsto dalla lettera c) comma 1 dell'art. 15 del CCNL in vigore.

Man 4

[Handwritten signatures]

CAPO II
PROGRESSIONE ORIZZONTALE

ART. 22

QUANTIFICAZIONE FONDI PER LE FASCE

Le parti stabiliscono di utilizzare le risorse disponibili secondo le quote individuate nei fondi dei rispettivi anni ed ammontanti a £. 83.784.453 per l'anno 1999 ed a £. 187.512.512 per l'anno 2000.

I fondi di cui sopra risultano dagli elementi indicati nelle seguenti tabelle:

Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune ex art. 45 (commi 1 e 5) e indennità professionale specifica
art. 39 CCNL 07.04.1999

Anno 1999

- Fondo anno 1998	453.985.060	+
- Comma 4. Il fondo è integrato con le seguenti risorse:		
a) Dal 1.7.99 da una quota minima del 10% elevabile al 15% del fondo della produttività collettiva di cui all'art. 38, comma 3;		
fondo prod. Coll. 619.667750 15,0% da 1.7.99	46.475.081	+
b) Dal 31.12.99 da una quota pari al 0,81% del m.s. anno 1997		
monte salari 7.365.588.000 0,81% 1/365	163.456	+
- Incremento per assunzioni a tempo determinato ed indeterminato effettuate nel 1999 rispetto al 1998 (pari alla differenza tra speso per art. 45 1° c. 1999 L. 339.405.490 e la spesa 1998 L. 306.606.101)		
(comma 8 art. 39)	32.799.389	+
Totale fondo anno 1999	533.422.986	=
Spesa sostenuta fino al 31.12.99 (per personale a tempo determinato ed indeterminato)	434.931.362	-
Spesa sostenuta a febbraio 2000 di competenza 1999	14.707.171	-
Totale spesa sostenuta e da sostenere al 31.12.99	449.638.533	=
Fondo residuo	83.784.453	=

W u

Com

lun
AR
el
Z
A
Per

Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune ex art. 45 (commi 1 e 5) e indennità professionale specifica
art. 39 CCNL 07.04.1999

Anno 2000

- Fondo anno 1998	453.985.060	+
- Comma 4. Il fondo è integrato con le seguenti risorse:		
a) Dal 1.7.99 da una quota minima del 10% elevabile al 15% del fondo della produttività collettiva di cui all'art. 38, c. 3; fondo prod. Coll. 619.667750 15,0%	92.950.163	+
b) Dal 31.12.99 da una quota pari al 0,81% del m.s. anno 1997 monte salari 7.365.588.000 0,81%	59.661.263	+
c) Risorse derivanti dal fondo straord. Disagio (irreversibile)	40.000.000	+
- Finanziamento ind. Posizioni organizzative (art. 39, c. 5 CCNL 1999): pari a 65 ore pro-capite dei dip.ti incaricati (65x20.000x5) da 1.7.99	6.500.000	+
- Incremento per assunzioni a tempo determinato ed indeterminato (art. 39 comma 8) Costo delle maggiori assunzioni 1999	32.799.389	+
Costo delle maggiori assunzioni 2000 (previste 10 assunz. per 4 mesi)	6.000.000	+
Totale fondo anno 2000	691.895.874	=
Spesa da sostenere nel 2000	454.383.362	-
Spesa per Posizioni Organizzative	50.000.000	-
Fondo residuo	187.512.512	=

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials

ART. 23

DISPOSIZIONI GENERALI

Le parti prendono atto delle disposizioni contenute negli articoli 35 e seguenti del C.C.N.L. 7.4.1999 che concernono i criteri e le procedure per la corretta definizione dei passaggi di fascia.

ART. 24

ISTITUZIONE DEL FASCICOLO PERSONALE DEL DIPENDENTE

Le parti concordano sull'opportunità di costituire un fascicolo personale per ogni singolo dipendente nel quale verranno inseriti tutti gli elementi documentali che serviranno per la valutazione della progressione orizzontale, ed in particolare:

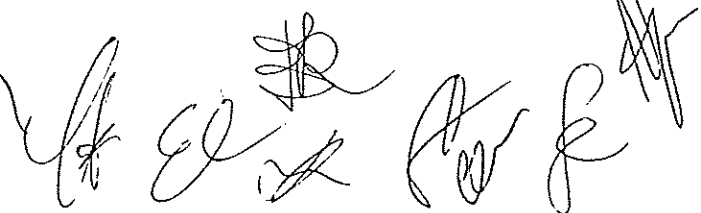
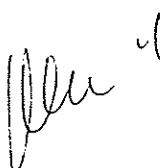
1. La durata di permanenza del dipendente nella fascia economica e/o categoria;
2. Le schede relative alla valutazione di struttura istituita a decorrere dal 1.1.2000;
3. Il percorso formativo obbligatorio e facoltativo.
4. Tutta la documentazione relativa ai titoli vari, pubblicazioni, curriculum, corsi di aggiornamento e attività collaterali interne o esterne all'Istituto.

Per la valutazione dei servizi prestati nell'ambito della carriera svolta da ogni singolo dipendente, le parti ritengono di assumere come utili quelli effettuati negli enti del Comparto sanità, in quelli universitari o istituti annessi ed in quelli degli Enti Locali e loro Consorzi, purché rientranti nel ruolo e/o profilo del posto messo a selezione, ai sensi delle disposizioni attualmente vigenti ed in particolare ai dettami del DM 30/1/82.

ART. 25

FASE TRANSITORIA 1998-1999

Per l'anno 1998 le parti prendono atto che nulla può essere preteso in quanto i fondi derivanti dall'applicazione dell'ex art. 45 del C.C.N.L. 1.9.1995, nonché di quelli relativi alla produttività e delle prestazioni accessorie, sono stati interamente già attribuiti ai dipendenti.



Le parti stabiliscono che l'assegnazione della fascia economica può avvenire esclusivamente una sola volta nell'arco dell'anno, secondo le modalità applicative più innanzi stabilite.

Una volta acquisito il passaggio di fascia per le successive selezioni, verranno valutati, seguendo i criteri stabiliti all'art. 29 del presente C.I., oltre che la carriera, solo gli elementi acquisiti successivamente all'ultima selezione che determinano la progressione culturale, l'accrescimento delle conoscenze professionali, l'impegno operativo, l'eventuale produzione scientifica e ogni altra considerazione documentata che possa arricchire la professionalità del dipendente.

Le parti concordano nel destinare le risorse, quantificate in lire 50.000.000 a far data dal 01/07/99, a cui sarà aggiunta la quota necessaria per l'attribuzione di fascia ai cessati, a vario titolo, nel periodo 2/7/99 – 31/12/99

La selezione per l'attribuzione di fascia, anno 1999 con decorrenza economica 1/7/99 per i dipendenti in servizio, avviene secondo le seguenti modalità:

- colloquio valutativo su pratica professionale max-punti 50
- anzianità di servizio max-punti 30
- curriculum ed aggiornamento professionale max-punti 20

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom half of the page, including a large diagonal line and several illegible signatures.

CAPO III
PROGRESSIONE ORIZZONTALE A REGIME DAL 1.1.2000

ART. 26
SCHEDA DI VALUTAZIONE DI STRUTTURA (S.V.S.)

La scheda di valutazione risulta essere un valido strumento che raccoglie tutte le informazioni relative alle attitudini ed attività che contraddistinguono i dipendenti.

Essa offre dunque la possibilità di poter considerare la progressiva evoluzione professionale ed essendo annuale, essa ha validità costante nel tempo fotografando in tal modo tutti i vari stadi di sviluppo in cui il dipendente è coinvolto.

La stessa scheda costituirà anche elemento di valutazione per la definizione dell'impegno professionale profuso dal dipendente e finalizzato alla quantificazione della produttività per la definizione delle quote-progetto.

La scheda raccoglie un insieme di "fattori di valutazione" il cui valore complessivo viene quantificato in 140 punti.

Essi si sostanziano in 5 categorie di punteggi ai quali corrispondono altrettante considerazioni sulla qualità e quantità dei comportamenti organizzativo-funzionali esternalizzati dai dipendenti.

Ad ogni singolo fattore di valutazione viene dunque assegnato un punteggio differenziato per categoria contrattuale e contestualmente i diversi comportamenti organizzativi vengono "pesati" con un punteggio anch'esso diversificato all'interno di un limite massimo allo scopo individuato.

Il peso ponderato che viene assegnato alla singola scheda scaturisce da una proporzione matematica fra: il fattore di ponderazione (punteggio attribuito alla scheda nell'ambito della valutazione selettiva) e il punteggio totale conseguito nella valutazione dei comportamenti.

La scheda viene compilata secondo le peculiarità specifiche di ogni singolo profilo professionale all'interno di ogni categoria A, B-Bs, C, D-Ds, e il cui testo è allegato al presente contratto per farne parte integrante.

L'Ufficio Gestione Risorse Umane invierà entro il 31 dicembre di ogni anno ai vari responsabili U.O. laboratori, servizi, uffici, le schede per la valutazione di ciascun dipendente in servizio presso le suddette strutture.

Il responsabile dovrà inviare la S.V.S. di ogni dipendente in servizio presso la sua struttura, dopo averla presentata e discussa con l'interessato che firmerà per ricevuta all'Ufficio Gestione Risorse Umane entro il 15 gennaio dell'anno successivo.

In caso di trasferimento ad altra U.O. del dipendente per permanenze uguali o superiori al mese , il Dirigente dovrà compilare la SVS relativa al periodo. Per periodi inferiori , al dipendente sarà attribuito il miglior punteggio tra le schede pervenute e il fascicolo.

Al 4

[Handwritten signatures and initials]

CAPO IV
CRITERI DI VALUTAZIONE

ART. 27
INDIVIDUAZIONE GRADUATORIE

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 gennaio di ogni anno per definire:

- il numero di dipendenti interessati alla progressione orizzontale;
- le categorie all'interno delle quali individuare i dipendenti da sottoporre a selezione;
- l'ammontare delle risorse finanziarie disponibili nel fondo allo scopo determinato.

A tal proposito si stabilisce che eventuali risorse non attribuite nell'anno di riferimento sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la produttività collettiva, previsto dall'art. 38 comma 3, e quindi, riassegnate al fondo delle fasce retributive per l'attuazione delle sue finalità.

Tali risorse sono pertanto utilizzabili nel fondo della produttività collettiva solo per tale scopo e **non si storicizzano**, come previsto al comma 7 dell'art. 39 del C.C.N.L. 1998-2001.

Le graduatorie da individuare in modo da garantire lo sviluppo professionalità delle varie aree operative in cui si suddivide l'attività dell'Istituto, sono le seguenti:

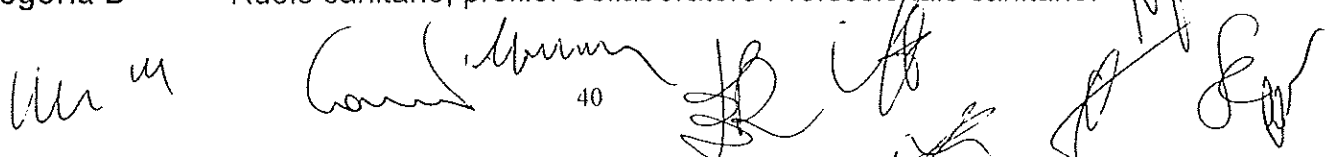
Categoria A Ruolo tecnico, profilo: Ausiliario Specializzato addetto ai servizi sanitari zooprofilassi, Ausiliario Specializzato addetto ai servizi economici.

Categoria B Ruolo tecnico, profili: Operatore Tecnico addetto all'assistenza sanitaria zooprofilassi, Operatore Tecnico specializzato.
Ruolo amministrativo, profilo: Coadiutore Amministrativo.

Categoria Bs Ruolo tecnico, profili: Operatore tecnico Specializzato.
Ruolo Amministrativo, profili: Coadiutore Amministrativo Esperto.

Categoria C Ruolo tecnico, profilo: Assistente Tecnico addetto alla vigilanza.
profilo: Programmatore ; profilo: Perito Chimico.
Ruolo sanitario, profilo: Operatore Professionale sanitario tecnico di laboratorio.

Categoria D Ruolo sanitario, profilo: Collaboratore Professionale sanitario.



Ruolo amministrativo, profili. Collaboratore Professionale Amministrativo.

Ruolo tecnico, profili: Collaboratore tecnico-professionale.

Categoria DS Ruolo sanitario, profili: Collaboratore professionale Sanitario Esperto
Ruolo Amministrativo: Collaboratore Amministrativo Professionale Esperto

Ruolo tecnico, profili. Collaboratore Tecnico professionale Esperto.

ART. 28

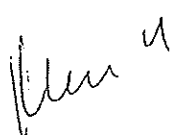
PROCEDURA APPLICATIVA

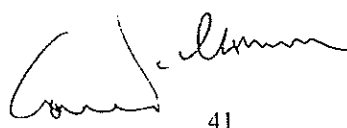
Il passaggio di fascia deve avvenire, così come recita il comma 1, lettera a), dell'art. 35 del CCNL 1998-2001, "previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale".

Per quanto attiene al passaggio all'ultima fascia devono essere tenute in particolare considerazione le disposizioni contenute nel citato comma 1, lettera b), dell'art. 35, assegnando punteggi diversi che tendano ad evidenziare il grado di raggiungimento delle professionalità, della capacità operativa ed attitudinale relativamente al coinvolgimento nei processi decisionali dell'Istituto, alla "disponibilità culturale" in ordine all'adattamento di nuove regole organizzative e funzionali, alle varie forme di flessibilità interna ed esterna che tendano a soddisfare le esigenze gestionali cui l'Ente tende nonché alla condivisione piena e responsabile, ad ogni livello, del difficile ed impegnativo processo legato alla "qualità globale" dettate dalle norme comunitarie, considerato elemento essenziale di elevazione professionale delle U.O. interessate, visto anche come decisione strategica rilevante, per il mercato esterno pubblico e privato, senza la quale l'essenza stessa dell'Istituto potrebbe essere messa in discussione.

Tutto ciò viene evidenziato dai punteggi previsti nella scheda di valutazione.

Sulla base delle considerazioni suesposte le parti concordano nel ritenere che la fase selettiva nell'ambito della progressione professionale di fascia economica, deve dunque poggiare su ben individuati criteri ai quali dovranno essere associati dei punteggi




41







che rispondano davvero ad una concreta elevazione professionale e non a "meri passaggi di anzianità" comunque definita.

Al 31 dicembre di ogni anno l'Istituto verifica, a consuntivo, le risorse ancora presenti nel fondo allo scopo determinato e le eventuali risorse aggiuntive a disposizione.

Dopo aver stabilito il numero dei dipendenti che accedono alla fascia superiore ed individuati in ordine progressivo secondo le graduatorie di cui all'art. 26, l'ufficio Gestione Risorse Umane comunica ai dipendenti interessati i tempi e le modalità del percorso formativo, finalizzato alla progressione orizzontale.

A tale percorso non verrà attribuito alcun punteggio bensì una valutazione che attesta la partecipazione attiva al medesimo.

La durata del percorso formativo verrà definita in sede di commissione bilaterale, di cui all'art. 15, può essere di durata differenziata per categoria, e lo svolgimento avverrà in orario di lavoro (ed eventuale orario aggiuntivo sarà conteggiato con recupero Credito Orario).

Ciascun dipendente otterrà i benefici di cui all'art. 35 a decorrere dal 1° gennaio dell'anno a cui la graduatoria si riferisce .

I dipendenti che non vengono dichiarati idonei, alla fine del suddetto percorso formativo, verranno invitati a ripeterlo entro l'anno successivo.

Gli elementi sui quali poggia la valutazione selettiva, indicati all'art. 27, che sono serviti al raggiungimento di una fascia economica, non sono riutilizzabili per il conseguimento delle fasce successive.

ART. 29

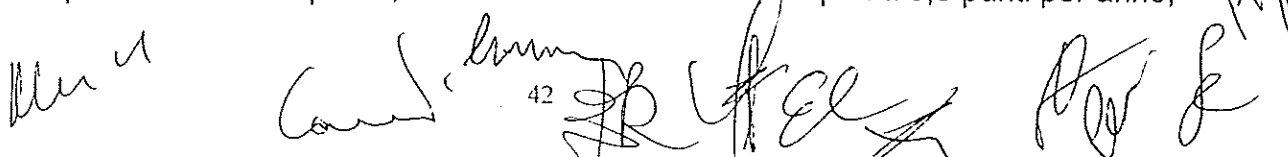
CRITERI E PUNTEGGI DI VALUTAZIONE

La valutazione selettiva si concretizza secondo i criteri e i punteggi più sotto riportati.

Le parti stabiliscono di assegnare un punteggio pari a complessivi 140 punti ripartiti nelle varie tipologie più sotto riportate

a) SCHEDA DI VALUTAZIONE DI STRUTTURA:allegata deve poggiare su elementi che sono stati individuati dall'art. 28.

Da un minimo di punti 30 fino ad un massimo di punti 65, di cui 15 punti legati alla esperienza professionale acquisita, misurata in numero di anni e pari a 0,5 punti per anno;



b) ANZIANITA' DI FASCIA

Punti 5 per anno di permanenza in fascia fino ad un **massimo di punti 20**;

c) AGGIORNAMENTO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO: l'attività di aggiornamento obbligatorio stabilita dall'Istituto deve sostanziarsi in iniziative di formazione che devono tendere a accrescere le conoscenze teorico-professionali verificando se esse siano state effettivamente "assorbite" dai dipendenti, e che le stesse costituiscono una acquisizione della consapevolezza e di elevamento della quantità e della qualità delle prestazioni rese. In tale tipologia di punteggio rientrano anche le attività formative di aggiornamento facoltativo a cui tutti i dipendenti possono accedere secondo le loro intenzioni e possibilità.

All'art. 30 viene evidenziata la tabella per l'assegnazione dei punteggi per le varie tipologie di corsi.

In tale ambito si prevede un **massimo di 15 punti**

Ai fini del calcolo dell'anzianità / esperienza professionale acquisita , per quanto attiene alla indicazione del periodo considerato, si evidenzia che i periodi inferiori a frazioni fino a 15 giorni non vengono considerati, mentre le frazioni decorrenti dal 16° giorno vengono considerati periodi di un mese.

L'anzianità di servizio viene valutata d'ufficio.

Sono valutate ai fini della progressione in questione solo le certificazioni prodotte entro il 31 dicembre di ogni anno precedente a quello in cui si effettua la selezione.

Il corso-concorso avrà la durata definita tra le parti in sede di Commissione Bilaterale.

I partecipanti al corso saranno soggetti a verifica dell'apprendimento il cui punteggio, inserito nel fascicolo personale, è utile per le selezioni successive.

Il risultato della verifica non è vincolante per il passaggio di fascia Per l'anno 2000 le risorse disponibili saranno utilizzate sino a concorrenza delle graduatorie esistenti.

I dipendenti in possesso dei requisiti ed i beneficiari del passaggio nella selezione 1/7/99, potranno partecipare alla selezione 1/1/2001.

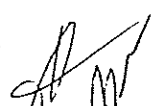
Le risorse rese disponibili dalla progressione verticale effettuata sulla scorta della Delibera di Giunta Regionale n. 733/2000, nonché eventuali risorse proprie dell'amministrazione derivanti dallo 0,2% del Monte Salari, anno 1997 (art. 39, comma 5



 43















CCNL 7/4/99) saranno assegnate alla progressione orizzontale a far data da 1/1/2001 indipendentemente dalla data di espletamento delle stesse selezioni.

Il Requisito di accesso alla fascia è il seguente:

I criteri generali per le anzianità di fascia sono i seguenti:

2 anni di anzianità di servizio per poter accedere alla selezione di 1^a fascia

2 anni di permanenza in fascia 1 per poter accedere alla selezione di 2^a fascia

2 anni di permanenza in fascia 2 per poter accedere alla selezione di 3^a fascia

1 anno di permanenza in fascia 3 per poter accedere alla selezione di 4^a fascia

Luigi

[Handwritten signatures and initials]

ART. 30

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI CORSI DI AGGIORNAMENTO

L'Ufficio Gestione Risorse Umane registra annualmente il punteggio relativo ai corsi di aggiornamento effettuati dal dipendente in Istituto. I corsi sono articolati nelle seguenti fattispecie:

- a) corsi autorizzati dall'Istituto e svolti all'esterno, previa richiesta del responsabile della struttura e che si identificano come "comandi" secondo la normativa vigente in materia. La valutazione di detti corsi riguarderà esclusivamente quelli le cui materie siano attinenti ai profili professionali per i quali viene indetta la selezione di fascia;
- b) corsi organizzati direttamente dall'Istituto e che si configurano quindi come aggiornamento obbligatorio diversificato secondo la loro rilevanza:
 - 1. per gli obiettivi strategici dell'Istituto
 - 2. per la valorizzazione delle competenze professionali proprie di ogni dipendente.

Il punteggio da assegnare si evidenzia nella tabella più sotto riportata.

Corsi appartenenti alla lettera a).

DURATA		
Nella seconda colonna è indicato il punteggio da aggiungere per i corsi che abbiano valutazione finale positiva		
fino a 8 ore	0,8	0,1
da 8 a 20 ore	1,2	0,1
da 20 a 30 ore	1,4	0,1
oltre le 30 ore	2,2	0,1
Nella seconda colonna è indicato il punteggio da aggiungere per i corsi che abbiano valutazione finale positiva		
1 giorno	0,8	0,1
da 2 a 4 giorni	1,2	0,1
da 4 a 8 giorni	1,4	0,1
oltre 8	2,2	0,1

Il numero di giorni o di ore di partecipazione ai corsi devono essere certificati.

Corsi appartenenti alla lettera b):

1. Corsi rilevanti per obiettivi strategici dell'Istituto		
Nella seconda colonna è indicato il punteggio da aggiungere per i corsi che abbiano valutazione finale positiva		
fino a 8 ore	0,5	0,05
da 8 a 20 ore	0,6	0,05
da 20 a 30 ore	0,7	0,05
oltre le 30 ore	1	0,05
Nella seconda colonna è indicato il punteggio da aggiungere per i corsi che abbiano valutazione finale positiva		
1 giorno	0,5	0,05
da 2 a 4 giorni	0,6	0,05
da 4 a 8 giorni	0,7	0,05
oltre 8	1	0,05

2. Corsi per la valorizzazione delle competenze professionali proprie di ogni dipendente.		
Nella seconda colonna è indicato il punteggio da aggiungere per i corsi che abbiano valutazione finale positiva		
fino a 8 ore	0,8	0,1
da 8 a 20 ore	1,2	0,1
da 20 a 30 ore	1,4	0,1
oltre le 30 ore	2,2	0,1
Nella seconda colonna è indicato il punteggio da aggiungere per i corsi che abbiano valutazione finale positiva		
1 giorno	0,8	0,1
da 2 a 4 giorni	1,2	0,1
da 4 a 8 giorni	1,4	0,1
oltre 8	2,2	0,1

Le parti stabiliscono che, in caso di procedimenti disciplinari conclusi con sentenza passata in giudicato relativa a dolo o colpa grave, per un periodo di un anno il dipendente non può partecipare alla selezione per il passaggio di fascia.

Per due anni nella fattispecie "dal lavoro e dalla retribuzione".

CAPO V
INDIVIDUAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 31
DISPOSIZIONI GENERALI

Le parti riconoscono che l'innovazione apportata nel CCNL 1998-2001 si inserisce nel più vasto quadro normativo innovato dopo l'emanazione dei Decreti legislativi 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni e n. 29/1993, che hanno aperto prospettive importanti verso quell'auspicato miglioramento quali-quantitativo della sanità nel suo complesso, non disgiunto questo, dalla economicità del servizio reso dal Comparto sanità e nel quale le figure direttive assumono oggi una accresciuta rilevanza, fino a divenire, (e qualche volta sostituire), i dirigenti.

In quest'ottica si inserisce la possibilità, lasciata alla discrezionalità degli Enti sanitari, di istituire delle "posizioni organizzative" che in una moderna formazione strutturale, possono contribuire ad una più funzionale capacità di gestione di risorse umane e tecnologiche, di utilizzo massimale di apparecchiature ricettive, con il coinvolgimento degli altri operatori intermedi, ed assumendo delle responsabilità come indicato dall'art.20 CCNL.

Anche l'Istituto Zooprofilattico intende dunque avvalersi di queste figure dotate di particolare autonomia e professionalità in specifiche aree di intervento e per precisi scopi.

Dette posizioni individuate dall'art. 20 del CCNL possono, essere "incentivate" con l'indennità di funzione la cui consistenza viene tassativamente precisata all'art. 36 nel quale sono fissati i minimi e i massimi entro i quali è possibile erogarla.

Per le considerazioni sopra espresse le parti concordano di destinare alle posizioni una quota pari a £. 50.000.000 per l'anno 2000 e £. 50.000.000 per l'anno 2001, che viene interamente finanziata all'interno del fondo di cui all'art. 39.

Le parti ritengono che le posizioni organizzative così individuate devono essere affidate a dipendenti che per i loro requisiti culturali posseduti, per la professionalità acquisita e per l'attitudine a svolgere funzioni operative con rilevante autonomia, debbano essere ricercati fra quelli appartenenti alla categoria D, nonché fra quelli della categoria C,

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
47

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

limitatamente a quelli rientranti nel ruolo sanitario sempreché, naturalmente, i programmi da realizzare e le particolari funzioni da svolgere, ne ravvisino la necessità e l'opportunità per gli obiettivi che l'Istituto vuole raggiungere con tale istituzione.

Ai dipendenti incaricati devono essere prefissati precisi obiettivi collegati ai processi aziendali e correlati ai risultati organizzativi che si vogliono raggiungere. Agli stessi che svolgono la loro attività nelle aree dotate di specificità di più stretta natura professionale, deve essere assegnata una autonomia decisionale, naturalmente nell'ambito degli standard "produttivi" (prestazioni erogate) prefissati, tutto ciò connesso ad un elevato grado di responsabilità. L'individuazione delle Posizioni Organizzative ai sensi delle disposizioni di cui all'art.20 comma 1 e 2 CCNL costituisce informazione preventiva alle OO.SS.

ART. 32

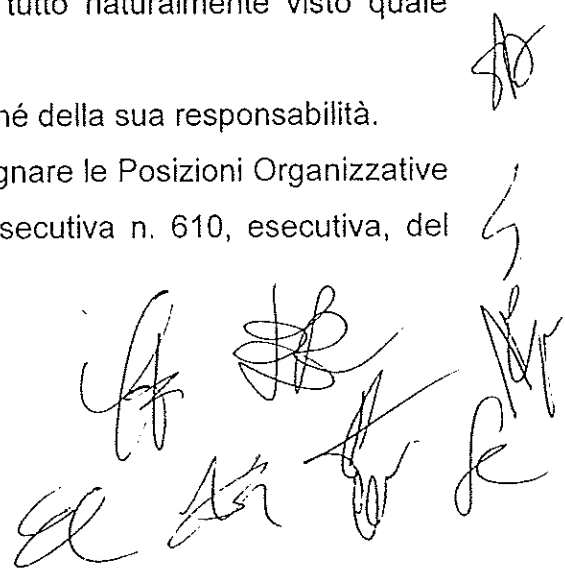
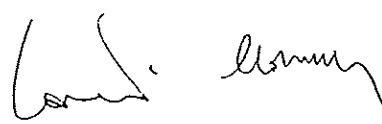

GRADUAZIONI DELLE FUNZIONI

L'Istituto Zooprofilattico con proprio atto definisce la graduazione delle funzioni per l'affidamento degli incarichi di posizione riprendendo quanto già indicato negli artt. 20 e 21 del CCNL integrandoli con analisi e valutazioni legate al raggiungimento di specifici risultati rispetto alla attività svolta ed alle caratteristiche tecniche individuate nella struttura in cui si viene ad estrinsecarsi l'incarico organizzativo individuato.

Si indicano di seguito i principali criteri di riferimento per l'assegnazione dell'incarico:

- a) specializzazioni in definiti ambiti tecnici e gestionali;
- b) complessità delle competenze attribuite;
- c) valenza strategica della posizione se messa a confronto agli obiettivi posti dall'Istituto quali il raggiungimento dei valori di accreditamento sempre più qualitativamente rilevanti nella normativa di riferimento comunitaria, il tutto naturalmente visto quale coinvolgimento globale di tutto il personale interessato;
- d) rilevanza dell'autonomia assegnata alla posizione nonché della sua responsabilità.

I criteri per l'individuazione del personale a cui assegnare le Posizioni Organizzative sono dettagliatamente indicati nella Delibera di Giunta Esecutiva n. 610, esecutiva, del 14/8/2000, parte integrante del presente accordo.



ART. 34

CONTROLLI

Le parti stabiliscono di individuare nel Nucleo di Valutazione, l'organo qualificante al quale assegnare il compito di verifica e controllo dell'attività svolta.

Solo dopo l'acquisizione positiva effettuata da detto Nucleo sul raggiungimento degli obiettivi prefissati, verrà corrisposta l'indennità della posizione organizzativa.

Le parti tuttavia, concordano nell'attribuire un acconto con cadenza mensile, fatta salva l'immediata perdita dell'indennità di funzione in caso di esito negativo della verifica. La medesima indennità potrebbe essere assegnata anche parzialmente e nella percentuale stabilita dal Nucleo di Valutazione.

L'esito della verifica deve essere riportato nel fascicolo personale e ne viene tenuto conto per l'affidamento di altri incarichi.

Le verifiche con cadenza semestrale dovranno essere sottoscritte dal Nucleo di Valutazione. La verifica annuale finale dovrà avvenire con motivata relazione scritta e sarà condizionante ai fini della attribuzione dell'indennità di risultato.

[A large diagonal line is drawn across the page, starting from the bottom left and extending towards the top right.]

[Handwritten signatures and initials are present in the bottom right area of the page.]

TITOLO III
PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA ED INDIVIDUALE

ART. 35

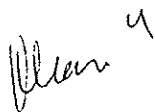
OBIETTIVI

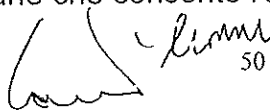
L'esperienza maturata nell'ultimo biennio sull'utilizzo delle risorse regionali aggiuntive, inducono a ritenere che sia opportuno un adeguamento rispetto all'originale schema operativo che è stato seguito sia per la definizione dei progetti nei quali concentrare l'attenzione di tutti i partecipanti su come raggiungere l'obiettivo predisposto, sia per i criteri che sono stati considerati per la distribuzione economica delle stesse risorse.

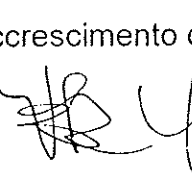
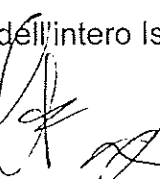
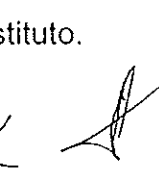
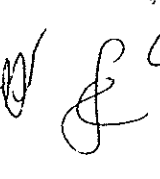

Vengono quindi, quale conseguenza di quanto sopra indicato, perseguite due strade: la prima che consente una diversa e più articolata individuazione degli obiettivi specifici e di settore, la seconda che consente di misurare, anche con parametri oggettivi, i reali miglioramenti economici e finanziari di carattere generale ed utili per l'Istituto.

Si devono ricercare reali connessioni fra le risorse regionali e gli obiettivi posti a compimento di particolari assegnazioni operative che la regione individua per l'Istituto (attività con CREV, ricerche cui sono interessati in modo globale sia l'apparato tecnico-sanitario che quello amministrativo, revisione delle procedure informatiche con conseguente applicazione amministrativa, relativa al controllo di gestione (contabilità analitica), nuova regolamentazione degli acquisti sotto soglia europea, nuova regolamentazione per la contrattualistica dei servizi (pulizie, smaltimento rifiuti, lavaggio camici e biancheria varia, trasporti con ditte specializzate, ecc., revisione normativa nuovo archivio, sistemi informatici più avanzati per la protocollazione dei documenti) completando così un "ciclo di servizio" che tende a rendere sempre più omogenea e mirata l'attività dell'Istituto con quelli che sono gli obiettivi posti dalla regione nello specifico campo della sanità pubblica e di cui l'Istituto ne è parte integrante.

Tutti i dipendenti coinvolti in questa progettualità devono sentirsi partecipi del fatto che il raggiungimento degli obiettivi prefissati, diventerà una sorta di "forma automatica" di condivisione piena e totale delle scelte, comprendendo nel contempo che esse costituiscono un bene comune che consente l'accrescimento dell'intero Istituto.



 50

Risulta allora anche comprensibile che ognuno partecipi al raggiungimento con la propria "professionalità", con il proprio impegno e con gradi differenti di responsabilità, per cui sembra doveroso pensare che una quota parte del fondo di produttività (20%) possa essere distribuito in modo differenziato fra dipendente e dipendente, pur appartenente allo stesso profilo professionale.

Lo stesso CCNL definendo la produttività come "collettiva ed individuale" ha implicitamente ammesso che una qualche forma di diversificazione possa essere considerata, anche come elemento di stimolo e di spinta per aumentare così il miglioramento dei servizi, garantendo attivata così la natura stessa dell'Istituto considerato come: incentivo economico = aumento di qualità e quantità delle prestazioni erogate.

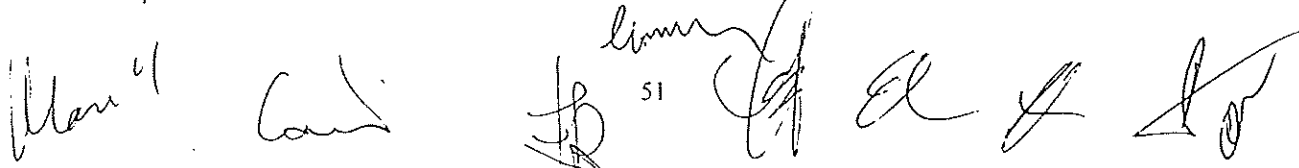
L'intero complesso di obiettivi posti dall'Istituto e che vedono tutti i dipendenti coinvolti, non deve essere visto né come obbligo, né come "opzione" per il dipendente interessato, ma la specifica attività soggetta all'obiettivo deve essere sentita come "sistema di lavoro" indispensabile, atto a garantire l'entità stessa dell'Istituto, ~~per cui, in ultima analisi, il dipendente deve convincersi "culturalmente" che il raggiungimento degli obiettivi diventa nello stesso tempo diritto dovere e tutto ciò che egli compie, finisce per essere automatica conseguenza dell'essenza stessa dell'attività lavorativa.~~ 2

In tale contesto, l'Istituto non può non riconoscere che il personale diventa l'elemento primario cui attingere ed utilizzare per l'assolvimento dei compiti ed attribuzioni che la normativa statale e regionale gli assegna e si impegna quindi ad introdurre meccanismi incentivanti anche diversificati per l'attribuzione delle quote economiche ad essi collegati, riservandosi la facoltà di verifiche a posteriori sul raggiungimento degli obiettivi. ~~e quindi confermare o revocare in tutto o in parte quanto in precedenza erogate.~~ ✓

L'Istituto ammette rilevante importanza ad una maggiore razionalizzazione delle risorse umane disponibili, ponendo un limite alle assunzioni temporanee o il ricorso eccessivo alle forme contrattualistiche o borsistiche, proponendo invece una politica che privilegi le assunzioni definitive.

Le parti concordano sulla necessità che il premio di produttività evidenzi anche l'impegno personale che spinga le strutture verso "l'accreditamento di qualità" che deve essere inteso così come stabiliscono i criteri che reggono l'accreditamento stesso, nella sua visione complessiva e non di questo o quel laboratorio interessato. sh

Si condividono quindi le scelte sin qui attuate dall'Istituto in tema di politica della "qualità globale" nella quale ogni componente dell'Ente deve sentirsi partecipe a pieno titolo. La parte tecnico-sanitaria ed amministrativa sono essenziali l'una all'altra. L

 51

Appare dunque utile, assumendo poi la decisione dello Stato che nell'attribuzione del finanziamento all'Istituto ha legato una percentuale non poco trascurabile dello stesso, alla qualità e quantità di prestazioni accreditate, che il personale dipendente venga retribuito con la forma contrattuale in questione, in parti diversificate fra loro, attribuendo "di più" a coloro che "di più" si impegnano ed attuano in tale campo.

Le parti concordano con gli obiettivi generali fissati dall'Istituto precisando che la loro condivisione ed il loro raggiungimento, possono meglio essere portati a compimento anche con una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro e ciò attraverso specifici progetti di struttura.

Nell'ambito di quanto sopra esposto, si inserisce anche la cosiddetta "quota di qualità" per il personale che di volta in volta si accredita. L'erogazione di tale quota avviene una sola volta per il periodo stabilito dall'accordo (quinquennio 2001-2005) con assegnazione di una quota per ogni accreditamento al Responsabile della Quality Assurance. Il residuo derivanti dalle selezioni orizzontali anno 1999, pari a circa 30 milioni, sarà liquidato alle stesse condizioni e alle stesse modalità previste per la produttività 1999.

ART. 36

PERIODO DI RIFERIMENTO

Il periodo di riferimento delle norme relative all'istituto della produttività individuale e collettiva, è insito nella durata del CCNL in vigore e cioè 1998-2001.

La determinazione delle risorse disponibili è fissata annualmente.

Le parti tuttavia, riconoscono che per gli anni 1998 e 1999 la distribuzione delle risorse è avvenuta secondo le regole a suo tempo pattuite, mentre per il secondo biennio si individuano altri parametri secondo quanto più sopra precisato.

ART. 37

FONDI DISPONIBILI PER L'ANNO 2000

Le risorse riferite al 2000 sono evidenziate nella sottostante tabella, con la precisazione che le quote delle risorse aggiuntive regionali ed altre non possono che essere stabilite a conguaglio nell'anno successivo o quando sono materialmente assegnate.

M...

52
[multiple signatures]

[signature]

[signature]

[signature]

FONDO DELLA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI art. 38 CCNL 7.4.99 – ANNO 1999

FONDO ANNO 1999

- Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali unificato	619.667.750	+
- Finanziamento per nuove assunzioni (art. 39 comma 8) Fondo storico calcolato su 176 dip.ti all'1.1.99 n. 221 (221-176=45 619.667.750 : 176 x 45 =	158.437.777	+
- Residui 1998		
- Somme residue produttività collettiva 1998:	5.157.684	+
- Risorse agg.ve 97/98: 50% Veneto, Pr. Aut. Bolzano e Trento	105.766.666	+
- Risorse agg.ve 97/98 Friuli: 100% = 17.318.518		+
- Somme residue fondo straordinario 1998	28.997.437	+
- Somme residue fondo disagio, pericolo o danno 1998 (utilizzato interamente nel '98)		+
- Somme residue fondo per la qualificazione professionale 1998 (ex incr. art. 45)	37.359.066	+
- Somme a consuntivo legge Merloni		+
- Art. 38 comma 4, punti a) e b) CCNL 1999		
- attuazione art. 43 L. 449/97 (convenzioni)	6.080.560	+
- da altre disposizioni di legge che destinano una parte dei proventi delle aziende ad incentivi al personale (es. legge Merloni)		+
- economie da part-time (L. 662/96) pari al 20% dei risparmi 98	15.607.937	+
- 1% del monte salari 1997 (avanzo amm.ne consuntivo 1998) Monte salari 1997 7.365.588.000 fino 1%		
Risorse di cui alla DCA 23/99	56.718.324	+
- comma 5		
- incremento con risorse Regionali biennio 98/99 (accordo reg. 11.10.99)		
Monte salari 1997 7.365.588.000 1%		+
Monte salari 1997 7.365.588.000 0,2%		+
- comma 7		
- Il fondo è decurtato da un minimo del 10% elevabile al 15% per finanziare il fondo dell'art. 39 (finanziamento fasce retributive...)		
Fondo 619.667.750 15% da 1.7.99	46.475.081	-
Totale fondo 1999	987.318.120	=
- Spesa sostenuta fino al 31.12.99	720.753.337	-
- Spesa da sostenere per saldo 20%	180.188.334	-
- Speso anno 1999 per quota "una tantum" (accreditamento 21x620.000)	13.020.000	-
Totale spesa effettiva sostenuta al 31.12.99	913.961.671	=
Fondo residuo	73.356.448	=

FONDO DELLA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI art. 38 CCNL 7.4.99 – ANNO 2000

FONDO ANNO 2000

- Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali unificato	619.667.750	+
- Finanziamento per nuove assunzioni (art. 39 comma 8) Fondo storico calcolato su 176 dip.ti all'1.1.00 n. 231 (231-176=55)	619.667.750 : 176 x 45 =	193.646.172 +
- Residui 1999		
- Somme residue produttività collettiva 1999:	73.356.448	+
- Risorse agg.ve 97/98 Friuli: 100%	17.318.518	+
- Risorse Regionali biennio 98/99 (accordo 11.10.99)		+
Monte salari 1997 7.365.588.000 1%	73.655.880	+
Monte salari 1997 7.365.588.000 0,2%	14.731.176	
- Somme residue fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno 1999	81.184.674	+
- Somme residue fondo per il finanziamento delle fasce retributive, posizioni organizzative, parte comune ex art. 45 (commi 1 e 5) e indennità professionale specifica		+
- Somme a consuntivo legge Merloni		+
- Art. 38 comma 4, punti a) e b) CCNL 1999		+
- attuazione art. 43 L. 449/97 (convenzioni) (in via presunta = al 1999)	6.080.560	+
- da altre disposizioni di legge che destinano una parte dei proventi delle aziende ad incentivi al personale (es. legge Merloni)		+
- economie da part-time (L. 662/96) pari al 20% dei risparmi 99	22.825.873	+
- 1% del monte salari 1997 (avanzo amm.ne consuntivo 1999)		+
Monte salari 1997 7.365.588.000 fino 1%	56.718.324	
- comma 5		+
- incremento con risorse Regionali biennio 2000/2001		
Monte salari 1997 7.365.588.000 1%		+
Monte salari 1997 7.365.588.000 0,2%		+
- comma 7		
- Finanziamento fondo per il finanziamento delle fasce retributive, posizioni organizzative, parte comune ex art. 45 (commi 1 e 5) e ind. prof. Specifica		
Fondo 619.667.750 -15%	92.950.163	-
Totale fondo 2000	977.848.156	=
- Spesa presunta in base allo speso (100%)	901.000.000	-
- Spesa presunta da sostenere per nuove assunzioni (10x4 mesi)	16.000.000	-
- Spesa presunta 2000 per quota "una tantum" accreditamento	20.000.000	-
Spesa presunta al 31.12.2000	937.000.000	=
Fondo residuo	40.848.156	=

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ART. 38

SPESA QUOTE FISSE EROGATE NEL 1999

Categorie	dipendenti anno 1999	Quota D mensile oggi assegnata	Quota D anno per dipendente	Quota D anno Totale 1999
A	20	212.933	2.555.196	51.103.920
B amm	28	318.690	3.824.280	107.079.840
B tec.	44	236.276	2.835.312	124.753.728
Bs	11	318.690	3.824.280	42.067.080
C	111	397.173	4.766.076	529.034.436
D	12	462.292	5.547.504	66.570.048
Ds	3	525.862	6.310.344	18.931.032
Ds2	1	597.862	7.174.344	7.174.344
Totale	230	3.069.778	36.837.336	940.257.518

ART. 39

PROCEDURA APPLICATIVA A REGIME

A) Individuazione quote

Le parti concordano nell'assegnare un budget ad ogni singola unità operativa definita, secondo l'attuale organizzazione, sempre ovviamente modificabile in relazione alle necessità complessive che dovessero sorgere nell'ambito delle diversità operative di ciascuna struttura.

Il singolo budget è costituito dall'insieme delle quote assegnate secondo la metodologia e le procedure di seguito indicate.

E' costituita una quota personale per ogni singolo dipendente (q.D.). Essa a sua volta è composta da due parti che vengono così denominate:

- quota base (q.B): che equivale all'80% di quanto oggi percepito dai dipendenti;
- quota progetto (q.P.): che deriva dalla consistenza del progetto al quale il dipendente è assegnato ed è equivalente al 20% del budget della U.O.

Il budget della struttura considerata è dunque la sommatoria delle varie quote-dipendente appartenente alla medesima.

La sommatoria dei budget di cui sopra, costituiscono l'insieme delle risorse aziendali dell'Istituto.

B) Dipendenti aventi diritto

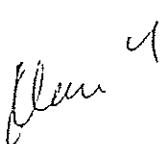
I dipendenti ammessi alle quote più sopra indicate sono quelli di ruolo dell'area comparto, con le seguenti precisazioni:

1. personale di ruolo a tempo pieno: viene preso in considerazione solo dopo il superamento del periodo pari a sei mesi, in tal caso viene calcolata l'intera quota D. da inserire nella U.O. di assegnazione;
2. personale di ruolo part-time: la quota va calcolata ed assegnata in proporzione al tempo svolto, ed entra nel budget della U.O. di appartenenza.

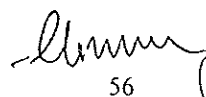
C) Individuazione delle quote

1. La quota D. rappresenta la quota complessivamente calcolata per ogni singolo dipendente ed attribuita alle varie U.O. e viene a costituire il budget incentivante della medesima U.O. I dipendenti individuati come base di calcolo sono quelli assegnati alla U.O. il 1° gennaio dell'anno di riferimento. Quelli che vengono assunti nel corso dell'anno, con i limiti già precisati, verranno retribuiti con il budget di struttura. Le quote eventualmente non assegnate per cessazione rimangono comunque quale "fondo storico" di quella U.O.. La ripartizione delle quote avverrà con le modalità riportate nella parte specifica del presente contratto.
2. La quota B. corrisponde al 80% di quanto già percepito dai dipendenti nel corso del 1999 e ciò in applicazione di accordi aziendali già sottoscritti.
3. La quota P. va assegnata a tutti i dipendenti di ruolo di ogni singola U.O. che potenzialmente partecipano al relativo progetto e corrisponde al 20% della quota D. L'eventuale esclusione può derivare o da autoesclusione del dipendente medesimo o a seguito di relazione scritta fortemente motivata da parte del Responsabile dell'U.O. di appartenenza. Nel caso di specie, detta relazione deve essere correlata del parere obbligatorio o del Direttore dell'Istituto per le aree tecnico-sanitarie, o del Direttore Amministrativo per l'area di sua appartenenza.

In entrambi i casi sopra evidenziati le quote non assegnate rimangono comunque nel budget della U.O. e sommate a quelle derivanti dalla decurtazione per le assenze, saranno tenute in considerazione in sede di conguaglio e liquidate ai dipendenti che hanno raggiunto compiutamente l'obiettivo di progetto.



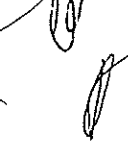



56













ART. 40

MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DELLA QUOTA INDIVIDUALE DI BASE (Q.B.)

Essa è attribuita a tutti i dipendenti di ruolo che partecipano al progetto nella misura differenziata per singolo livello retributivo e che di seguito viene indicata:

Categorie	Quota base 80% fisso	Quota progetto 20% variabile	Quota B mensile anno 1999	Quota P mensile anno 1999
A	170.347	42.586	3.406.940	851.720
B amm	254.952	63.738	7.138.656	1.784.664
B tec.	189.021	47.255	8.316.924	2.079.220
Bs	254.952	63.738	2.804.472	701.118
C	317.738	79.435	35.268.918	8.817.285
D	369.834	92.458	4.438.008	1.109.496
Ds	420.690	105.172	1.262.070	315.516
Ds2	478.290	119.572	478.290	119.572
Totale	2.545.824	613.954	63.114.278	15.778.591

= 2.865€

La quota B viene corrisposta individualmente a titolo di acconto mensile (per dodici mensilità) nella misura del 90% del suo ammontare e verrà conguagliata con l'importo residuo dopo la verifica delle assenze.

Essa viene decurtata di 1/365 per ogni giorno di assenza superiore a 15 giorni lavorativi nell'arco del periodo 1/1 - 31/12.

I casi di assenza che determinano la riduzione della quota di cui sopra, sono i seguenti:

- a) malattia
- b) permessi non retribuiti.
- c) aspettativa facoltativa per maternità e malattia figlio ,

I giorni di assenza ascrivibili alle fattispecie sopra indicate, si cumulano nel corso dell'anno solare.

L'assegnazione della quota individuale per il personale part-time avviene in misura proporzionale alla percentuale dello stesso part-time.

[Handwritten signatures and initials]

In sede di conguaglio 2000 le parti stabiliscono fin d'ora che la priorità, fermo restando la disponibilità dei fondi, è di procedere all'equiparazione dei laboratori di cat.B.

ART. 41

MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DELLA QUOTA PROGETTO (Q.P.)

La quota di progetto viene assegnata esclusivamente al conseguimento dei risultati verificati al 31.12 di ogni anno e si riferisce: da un lato, a progetti specifici diversificati da struttura a struttura, dall'altro all'impegno ed alla professionalità profusa dal dipendente manifestata anche in ordine all'adattamento a situazioni particolari o ad altri parametri riscontrabili in loco.

I progetti rientranti in quelli definiti all'inizio dell'anno dall'Istituto, vengono concordati dal Dirigente Responsabile della U.O. controfirmati dal Responsabile di Area con il Direttore dell'Istituto.

Il Dirigente Responsabile comunica entro febbraio ai propri collaboratori e a tutti i dipendenti operanti in quella U.O. gli obiettivi da raggiungere nello spirito di condivisione dei medesimi.

La distribuzione dei fondi riservati per ogni singola categoria, sarà conguagliata entro il 1° trimestre successivo all'anno di riferimento.

Per la valutazione dell'impegno e professionalità profusi dal dipendente per il raggiungimento della quota progetto verranno presi come riferimento i comportamenti organizzativo funzionali di cui alla SVS che sono stati utilizzati per la progressione orizzontale.

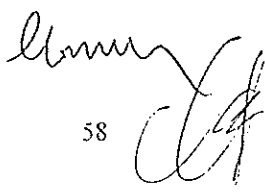
Sarà comunque garantita al dipendente una quota di garanzia che non potrà superare il limite massimo pari al 5% della quota di "P".

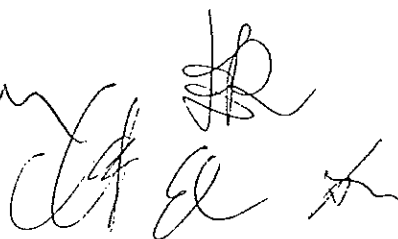
Il punteggio affinché possa essere assegnata l'intera quota, viene fissato in 100 punti su 140. In caso di punteggio inferiore a 100 la quota "P" sarà proporzionale al punteggio ottenuto.

Le quote non attribuite per effetto di tale meccanismo, saranno assegnate, con criterio proporzionale, ai dipendenti dello stesso servizio che avranno conseguito il punteggio ricompreso tra 101 e 140 punti. Il conguaglio quote "B" e "P" avverrà dopo verifica positiva del Nucleo di cui all'art. 43 del Contratto Integrativo.

 4











ART. 42

VERIFICHE E VALUTAZIONI

Le parti concordano nel ritenere che le verifiche e le valutazioni del personale siano esplicitate tramite la SVS. I processi di valutazione e di verifica trovano origine normativa sia nel CCNL che nella legge di riforma del rapporto pubblico impiego (D.Lgs. 29/1993 e 80/1998).

ART. 43

COMPITI DEL NUCLEO DI CONTROLLO INTERNO

I dipendenti che riscontrassero che l'applicazione delle quote di produttività, vista nella loro globalità, fossero non corrette rispetto a quanto concordato o che rilevassero delle incongruenze contenute nella scheda di valutazione, possono opporre ricorso motivato entro 30 giorni dalla consegna della SVS

Il ricorso deve pervenire all'U.O. Relazioni Sindacali che si incaricherà di trasmetterlo al Nucleo di Controllo Interno di cui al Decreto Legislativo n. 286/99.

Esso nei successivi 30 giorni, dopo aver esaminato il caso e sentiti il dipendente ed il Responsabile della U.O. interessata, provvederà se necessario ad emettere un giudizio sui rilievi evidenziati. Detto giudizio si ritiene inappellabile. Fatta salva la possibilità di ricorso giurisdizionale.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures

PARTE III
APPLICAZIONE DI SPECIFICI ISTITUTI CONTRATTUALI

[A large, sweeping handwritten line curves across the page, starting from the bottom left and moving towards the top right.]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

L'esperienza dimostra che le norme da sole non sono sufficienti per produrre cambiamenti in quanto la loro attuazione dipende dalla costruzione di condizioni (strutturali, operative, culturali) capaci di rendere il cambiamento operante, valorizzando il ruolo dinamico ed attivo della risorsa umana, cioè di quanti, a diversi livelli di responsabilità, operano nei servizi. Pertanto nell'ambito dei processi di riforma degli Enti Sanitari e quindi degli Istituti Zooprofilattici Sperimentali, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per l'arricchimento culturale dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programmati.

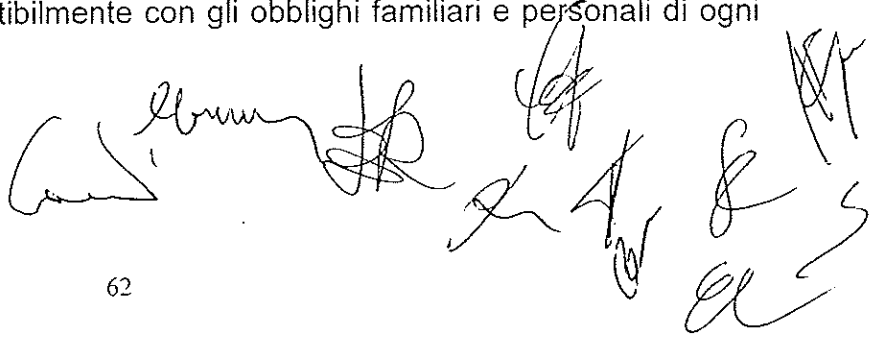
Le aree prioritariamente interessate riguardano:

- i processi di innovazione tecnologica ed organizzativa;
- i processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione delle strutture e dei servizi;
- le discipline che riguardano l'organizzazione del lavoro, le tecniche di programmazione e la gestione del personale nelle linee di indirizzo del Piano Sanitario Nazionale e della programmazione regionale e locale dei servizi;
- la conoscenza sui concetti e sui nuovi strumenti di programmazione e controllo economico – finanziario introdotti dalla legislazione nazionale (contabilità economico – finanziaria e patrimoniale, responsabilità economica, budget) al fine di consentire un più diretto coinvolgimento del personale nel perseguimento di obiettivi di efficienza e di ottimizzazione delle risorse.
- la qualità e la sicurezza

La commissione all'uopo costituita entro gennaio 2001 elaborerà apposito regolamento di funzionamento entro marzo 2001 che verrà approvato dall'Amministrazione e dalle RSU dell'Istituto con accordo specifico.

L'aggiornamento dunque viene inteso come metodo permanente per assicurare il continuo adeguamento di conoscenze e competenze, che favorisca l'accrescimento dello sviluppo professionale, la realizzazione di obiettivi programmati, lo sviluppo di autonomia e capacità di iniziativa intesi ad orientare i percorsi di carriera per tutto il personale.

Il programma di aggiornamento dunque deve essere individuato e organizzato in modo da razionalizzare quanto più possibile le risorse economiche nonché consentire la partecipazione del personale compatibilmente con gli obblighi familiari e personali di ogni singolo dipendente.



La formazione deve essere organizzata a livello di Aree centrali e periferiche, sulla base di specifiche esigenze di tipo operativo e culturale coerentemente con le linee strategiche contenute nel documento budget.

ART. 45

FORMAZIONE DEL PERSONALE IN APPLICAZIONE DELL'ART. 39 C.C.N.L.

Entro il 31 gennaio di ogni anno l'Istituto predispone il rendiconto di spesa relativo alle iniziative svolte nell'anno precedente e di ciò viene data informazione alle OO.SS e RSU.

Entro lo stesso termine l'Istituto si confronterà con le OO.SS. e RSU per l'individuazione del piano formative annuale diretto ai dipendenti interessati per i passaggi di fascia, di cui alle graduatorie previste all'art. 26.

L'attività formativa così individuata costituisce aggiornamento obbligatorio che si svolgerà in orario di lavoro. Detto aggiornamento dovrà essere attuato inserendo una serie di argomenti e materie che riguardano gli obiettivi strategici già individuati dall'Istituto.

Nell'ambito degli obiettivi più sopra evidenziati, le parti concordano di attuare l'aggiornamento obbligatorio ai fini della progressione orizzontale.


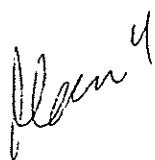

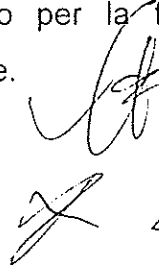


Esso dovrà svolgersi anche in interventi formativi pluriennali con interventi "modulari" e ripetuti nel tempo per garantire la formazione permanente del dipendente.

Detti piani di formazione dovranno prevedere anche il "peso" da attribuire a ogni singolo corso, in applicazione con quanto riportato nelle tabelle di cui all'art. 30.

L'Istituto ritiene quindi che la Commissione Formazione debba svolgere il suo compito in maniera snella e spedita, pur nella consapevolezza che i programmi che approva devono essere attentamente vagliati ed acclarati come validi strumenti di accrescimento culturale in senso generale, e professionale in senso specifico, con riferimento ai settori di attività dei dipendenti.

Si riconosce importanza anche all'aggiornamento facoltativo quale utile elemento di valorizzazione come scelta personale; si dà facoltà ai dipendenti di proporre anche dei programmi di formazione facoltativa che saranno comunque oggetto di valutazione da parte della commissione.

La commissione dovrà prioritariamente formulare il piano per la formazione obbligatoria da realizzarsi all'interno del nuovo sistema di valutazione.

Le parti concordano che la progressione orizzontale così come disegnata negli articoli precedenti non possa prescindere dal coinvolgimento dei dirigenti preposti alla valutazione e stabilisce che la commissione possa richiedere agli stessi proposte per l'elaborazione dei piani annuali e pluriennali di formazione.

La commissione bilaterale già individuata dovrà far rientrare nelle sue competenze oltre ai piani formativi, anche un costante monitoraggio degli interventi.

Nella sessione di bilancio del 2001 si ridefiniranno anche i criteri sulla base del monitoraggio fornito dalla commissione.

Art. 46

Aggiornamento facoltativo

L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dal personale interessato (convegni, seminari, corsi di aggiornamento e formazione ecc.) anche in ambito extra-regionale che possono essere svolte anche durante l'orario di lavoro od utilizzando i permessi retribuiti previsti dalla vigente normativa contrattuale.

Il concorso delle spese da parte dell'amministrazione fino ad un massimo del 80% è vincolato con le risorse disponibili e previa acquisizione obbligatoria di un parere motivato dalla commissione bilaterale dell'aggiornamento, ed è comunque strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

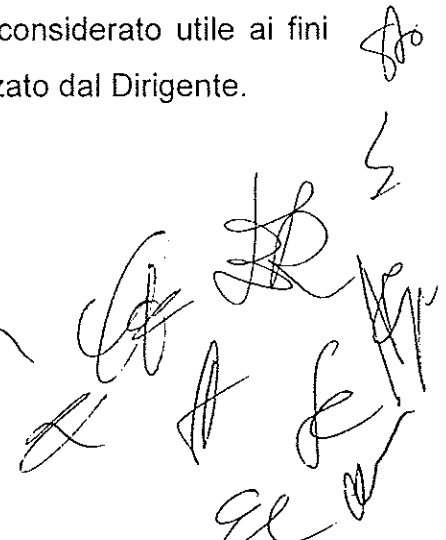
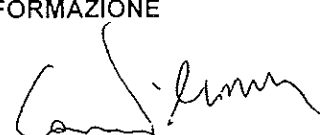
A tale riguardo, si richiamano e vengono fatte proprie le disposizioni contenute nell'accordo aziendale sulle "Attività di formazione ed aggiornamento professionale - CCNL 01.09.1995" nonché della disposizione presidenziale prot. n. 1356 del 04.03.1993.

Resta salva naturalmente la possibilità di aggiornamenti delle sopra citate disposizioni in conformità sia alle norme che dovessero intervenire sia alla diversa organizzazione che intende dare l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie per l'oggetto del presente articolo.

L'aggiornamento facoltativo a carico del dipendente viene considerato utile ai fini delle selezioni interne se attinente con il settore di attività e autorizzato dal Dirigente.

ART. 47

FONDO PER LA FORMAZIONE



Le parti convengono sulla opportunità di indicare una quota del monte salari relativo al 1999, quale fondo assegnato per il 2001, secondo quanto stabilito nel documento budget dello stesso anno, e si concorda di assegnare il 50 per cento per il Comparto pari a £ 135.000.000.

ART. 48

RENDICONTI

L'Istituto si impegna ad ogni 31 gennaio, di predisporre il rendiconto della spesa riferito all'anno precedente relativa agli interventi formativi perseguiti e ne fa oggetto di informazione alle OO.SS.

La rendicontazione dovrà essere diversificata rispetto alla fattispecie rientranti in tale istituto contrattuale, distinguendo la formazione dall'aggiornamento, così come tra partecipazione a convegni, seminari e corsi di durata di più giorni.

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, sweeping curved line. Below it, there are several sets of initials and signatures, including what appears to be 'L. L.', 'C. L.', and several other illegible signatures. On the right side, there are more signatures, including one that looks like 'S' and another that looks like 'E. L.'. The handwriting is in black ink on a white background.

TITOLO II TRATTAMENTI ACCESSORI

ART. 49

FINALITÀ E FINANZIAMENTO DEI TRATTAMENTI ACCESSORI

Il CCNL 1998-2001 nulla ha innovato circa le finalità di alcuni trattamenti accessori già peraltro ben individuati e classificati in precedenti contratti del Comparto sanità.

Le parti rilevano che il 1° e 2° comma dell'art. 38 del citato contratto collettivo, ha unificato i precedenti fondi previsti all'art. 43, comma 2, punti 1 e 2 del CCNL 1.9.1995 comprendendovi dunque il:

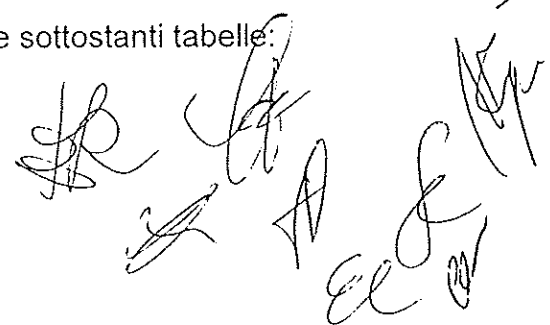
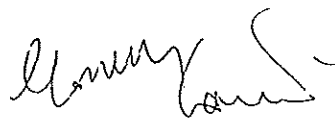
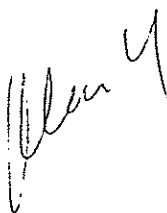
- fondo per il compenso straordinario consolidato al 31.12.1997;
- fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno.

Detto fondo viene a sua volta aumentato e diminuito della quantità e per le motivazioni determinate nello stesso art. 38 e riepilogate nella sottostante tabella.

Le parti confermano che il fondo per il lavoro straordinario per l'anno 2000 e 2001 da assegnare per effettive necessità non ordinarie e comunque legate ad avvenimenti, situazioni o fatti imprevedibili, resta fissato nella somma di L. 70.000.000 così come da nota del Direttore dell'Istituto prot. n. 1031 del 10.02.1999, mentre si ritiene che debbano essere costituiti, nell'ambito del fondo di cui al presente articolo, altre voci di spesa in parte già previste negli anni precedenti: indennità di turno e di pronta disponibilità e indennità di cassa; quest'ultima istituita al fine di "garantire" in qualche misura il maneggio di denaro che viene effettuato nelle varie casse economali delle Sezioni e della sede centrale di Legnaro, differenziando tuttavia il compenso fra la periferia ed il centro in virtù del fatto che la quantità di denaro e quindi la responsabilità degli eventuali errori da addebitare agli operatori addetti, è di gran lunga differente fra di loro.

Le parti concordano anche nella possibilità di rivedere periodicamente (ogni quadrimestre) l'utilizzo del lavoro straordinario per la verifica di particolari situazioni che si dovessero manifestare.

Tutte le considerazioni di cui sopra si esplicitano nelle sottostanti tabelle:



FONDO PER I COMPENSI PER LAVORO STRAORDINARIO E PER LA REMUNERAZIONE DI PARTICOLARI
 CONDIZIONI DI DISAGIO, PERICOLO O DANNO art. 38 CCNL 7.4.99 – ANNO 1999

A decorrere dal 01.01.99 per corrispondere il compenso lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, si provvede unificando i due fondi che – dalla medesima data – assumono la denominazione di “Fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno”.

Si precisa che la somma residua al 31.12.99 è irreversibile e viene riversata nel fondo per le fasce.

- (art. 43, comma 2, punti 1) e 2))

- Fondo per il compenso del lavoro straordinario, consolidato al 31.12.97	137.377.266	+
- Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	29.241.300	+
Totale fondo 1999 unificato	166.618.566	=

- Dal 31.12.99 il fondo è incrementato di una quota pari al 0,06% del monte salari 1997, al netto degli oneri riflessi: m.s. 1997 7.365.588.000 0,06% 4.419.353 1/365	12.108	+
- Decremento per il finanziamento ind. Posizioni organizzative (art. 39, c. 5 CCNL 1999): pari a 65 ore pro-capite dei dip.ti incaricati (65x20.000x1) da 1.7.99 ((6/12)		-
- Eventuale decurtazione (in proporzione) per riduzione orario di lavoro (art. 27)		-
- Art. 39, c. 4, lettera d.		-
- Decremento per maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico da sostenere in caso di aumento del personale (art. 39 c. 8 CCNL 1999) (va a finanziare il fondo fasce retributive)		-
Totale fondo anno 1999	166.630.674	=

Spesa anno 1999		
- Spesa per lavoro straordinario (circolare 1031/10.2.99)	70.000.000	-
- Speso per indennità di pronta disponibilità	13.360.000	-
- Spesa per indennità di turno	2.086.000	-
Totale spesa al 31.12.2000 e da sostenere di competenza anno 1999	85.446.000	=
Fondo residuo al 31.12.1999	81.184.674	=

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials]

FONDO PER I COMPENSI PER LAVORO STRAORDINARIO E PER LA REMUNERAZIONE DI PARTICOLARI
CONDIZIONI DI DISAGIO, PERICOLO O DANNO art. 38 CCNL 7.4.99 – ANNO 2000

- (art. 43, comma 2, punti 1) e 2))

- Fondo per il compenso del lavoro straordinario, consolidato al 31.12.97	137.377.266	+
- Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	29.241.300	+
Totale fondo 1999 unificato	166.618.566	=

- Dal 31.12.99 il fondo è incrementato di una quota pari al 0,06% del monte salari 1997, al netto degli oneri riflessi: m.s. 1997 7.365.588.000 0,06%	4.419.353	+
- Decremento per il finanziamento ind. Posizioni organizzative (art. 39, c. 5 CCNL 1999): pari a 65 ore pro-capite dei dip.ti incaricati (65x20.000x1)	6.500.000	-
- Riversamento (irreversibile) al Fondo per il finanziamento delle fasce retrib., delle posizioni organizzative, della parte comune ex art. 45 ...	40.000.000	-
Totale fondo anno 2000	124.537.919	=

Spesa presunta anno 2000

- Spesa per lavoro straordinario (circolare 1031/10.2.99)	70.000.000	-
- Spesa presunta per indennità di pronta disponibilità	27.000.000	-
- Spesa presunta per indennità di turno	3.000.000	-
- Spesa per indennità di cassa	7.500.000	-
Totale spesa presunta per l'anno 2000	107.500.000	=

Fondo residuo presunto	17.037.919	=
-------------------------------	-------------------	----------

[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page]

TITOLO I
PART-TIME

ART. 50

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le parti concordano nel ritenere questa particolare forma di rapporto di lavoro, peraltro ben "protetta" da una copiosa legislazione in materia, utile in particolari situazioni operative in cui la presenza in limitati giorni della settimana o in definitivi orari della giornata lavorativa, possano contribuire a sopperire a momenti operativi per i quali la presenza a tempo pieno può non costituire elemento essenziale dell'attività di quella struttura. Tale forma di rapporto è riferita al contenuto legislativo di cui alla Legge 662/1996.

La regolamentazione di detto rapporto di lavoro è individuata negli artt. 23, 24 e 29 del CCNL 1998-2001 anche per quanto attiene la parte economica, alla quale le parti ne rimandano per la loro corretta applicazione.

Le parti concordano altresì di favorire i dipendenti che ne chiedessero l'applicazione per comprovate necessità familiari, con prioritarietà relativa alle motivazioni legate alla assistenza dei figli -così come individuate nella legge 8/3/2000 n. 53- venendo incontro alle richieste contemperandole nel contempo con le necessità dell'Istituto e comunque nel rispetto delle percentuali di riserva che a tale Istituto riconosce la legge.

In caso di richiesta di passaggio ad orario ridotto in seguito a rientro per maternità, eventuali richieste presentate con 60 giorni di preavviso saranno evase senza ulteriore proroga di sei mesi.

The bottom right portion of the page is crossed out by a diagonal line. Several handwritten signatures are visible, including one on the left side and a cluster of signatures on the right side, some of which appear to be initials or names.

TITOLO II STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 51

ORARIO DI LAVORO

La politica seguita dall'Istituto per l'esplicitazione dell'orario di lavoro, è già stata definita con accordi con le OO.SS. e nell'attuale organizzazione del lavoro le parti ritengono che esso non debba essere modificato nelle sue articolazioni generali.

Tuttavia, possono sorgere particolari problemi legati spesso a fattispecie contingenti e alle volte non prevedibili in alcun modo, che possono necessitare di particolari forme di flessibilità dell'orario di lavoro, al fine di assecondare dette peculiarità.

In tali fattispecie, le parti riconoscono che debba essere data priorità gestionale che garantisce il raggiungimento degli obiettivi improvvisi cui sono implicate le strutture e, previa informazione alle OO.SS., si possa addivenire a modifiche dei normali orari di lavoro ancorché per tempi limitati.

Resta confermata la apertura dell'Istituto fino alle ore 17.00 entro la quale le strutture dello stesso devono essere operative anche con orari alternati fra i componenti delle varie équipe.

Le parti, infine, rimandano alle disposizioni contrattuali espressamente definito nel presente contratto integrativo dell'Istituto.

Nell'ambito dell'attività di Commissione Bilaterale sull'orario di lavoro saranno valutate ipotesi di sperimentazione di nuovi modelli anche in relazione alla riduzione dell'orario come previsto dall'art. 27 del CCNL 7/4/99.

TITOLO III
MOBILITA' INTERNA: METODI APPLICATIVI

ART. 52

MOBILITÀ INTERNA: METODI APPLICATIVI

Le parti riconoscono che l'istituto contrattuale della mobilità può essere elemento valido ed equo dal punto di vista della sistemazione logistica dei dipendenti che possono così soddisfare le loro esigenze di residenza essendo stati assegnati a sedi periferiche.

Tuttavia l'istituto in parola può anche essere considerato un momento di valorizzazione per quei dipendenti che hanno propensioni professionali o personali più adatte in una struttura piuttosto che in un'altra.

A tal fine le parti nella considerazione che la mobilità esterna è già ben disciplinata dalla normativa oggi in vigore, propongono una diversa articolazione dei criteri che fino ad oggi sono stati seguiti dall'ente per l'applicazione della mobilità interna al medesimo.

Vengono considerate due fattispecie per le quali verrà utilizzata la mobilità interna:

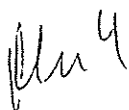
1 - all'interno di ciascuna categoria di classificazione, fatto salvo il vincolo dell'appartenenza alla medesima e quello della vacanza in dotazione organica, vanno garantite le mobilità a richiesta del dipendente, escluse quelle verso profili professionali che richiedono specifici titoli abilitanti;

2 - nel caso di posti di nuova istituzione o comunque resisi vacanti, si effettuerà prioritariamente una ricerca tra il personale dipendente (verificando preventivamente le domande già pervenute ed in attesa di evasione ed emettendo successivamente avviso con richiesta di disponibilità), avente i titoli per il posto in questione, tesa a verificare l'interesse dello stesso alla copertura del posto medesimo.

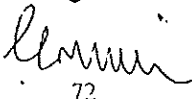
Nel caso in cui al citato avviso di mobilità interna vi fossero più domande dei posti da coprire, l'Ente procederà a stilare una graduatoria, a parità di titoli professionali, avente validità per 24 mesi, secondo i seguenti parametri valutativi:

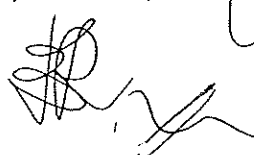
posti 100 i punti da utilizzare, gli stessi si esplicitano secondo le più sotto riportate percentuali:

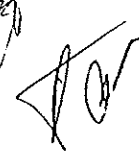
- a) 50% per carichi familiari, debitamente documentati, nel caso in cui la mobilità comporti un avvicinamento alla residenza abituale, indipendentemente dal tipo di orario di lavoro che verrà assegnato al dipendente;







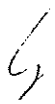












- b) 20% per la distanza dal luogo di residenza;
- c) 20% per l'anzianità di servizio maturata nell'Ente (1% per ogni anno);
- d) 5% rapportati agli anni di attesa della domanda di mobilità di riferimento anche a precedenti avvisi di mobilità (2% per ogni anno);

Le parti riconoscono che in alcune specifiche e particolari situazioni la mobilità interna possa costituire il solo elemento per fare fronte a improvvise e imprevedibili esigenze di servizio, e per tale motivo stabiliscono che lo spostamento venga comunicato con un congruo preavviso" al dipendente.

Le parti infine concordano sulla opportunità che le mobilità interne o i trasferimenti comunque definiti di pari qualifica, siano motivate da effettive e reali esigenze organizzative, salvaguardando la professionalità e la posizione giuridico-funzionale acquisita dal dipendente.

Al di fuori della fattispecie considerate si dovrà fare riferimento, nel caso di mobilità coatte, alle norme indicate dalla vigente normativa in materia specie quella contrattuale.

Il bando di mobilità viene fissato di volta in volta, in base alla necessità dei posti che si rendono vacanti.

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials

Progressione Orizzontale

La Scheda Valutazione Struttura (SVS) viene definita in punti 65, di cui 15 punti legati alla esperienza professionale acquisita di durata in nr. di anni, pari a 0,5 punti per anno; l'aggiornamento viene definito in max punti 15.

Il corso-concorso avrà la durata definita tra le parti in sede di "commissione bilaterale formazione".

I partecipanti al corso saranno soggetti a verifica dell'apprendimento, il cui punteggio viene inserito nel fascicolo personale, utile per le selezioni successive. Il risultato della verifica non è vincolante per il passaggio di fascia. Nel caso in cui l'esito del corso non sia positivo, al dipendente viene offerta l'opportunità di ripeterlo entro l'anno successivo.

Le risorse destinate alle selezioni anno 1999 sono determinate in £.50.000.000, a cui sarà aggiunta la quota necessaria per l'attribuzione di fascia ai cessati a vario titolo aventi diritto successivamente all' 1/7/99 e sino al 31/12/99.

Per l'anno 2000 le risorse disponibili saranno utilizzate sino a concorrenza delle graduatorie esistenti.

I dipendenti in possesso dei requisiti ed i beneficiari del passaggio nella selezione 1/7/99, potranno partecipare alla selezione 1/1/2001.

Le risorse derivanti dalla progressione verticale effettuata sulla scorta della DGR 733/2000, nonché eventuali risorse proprie dell'amministrazione, nonché eventuali risorse derivanti dal 0,2 % del M.S. anno 1997, art.29 c.5 CCNL, saranno assegnate alla progressione orizzontale a far data dal 01/01/2001 indipendentemente dalla data di espletamento delle stesse selezioni.

Legnaro, 10/11/2000

Progressione Verticale

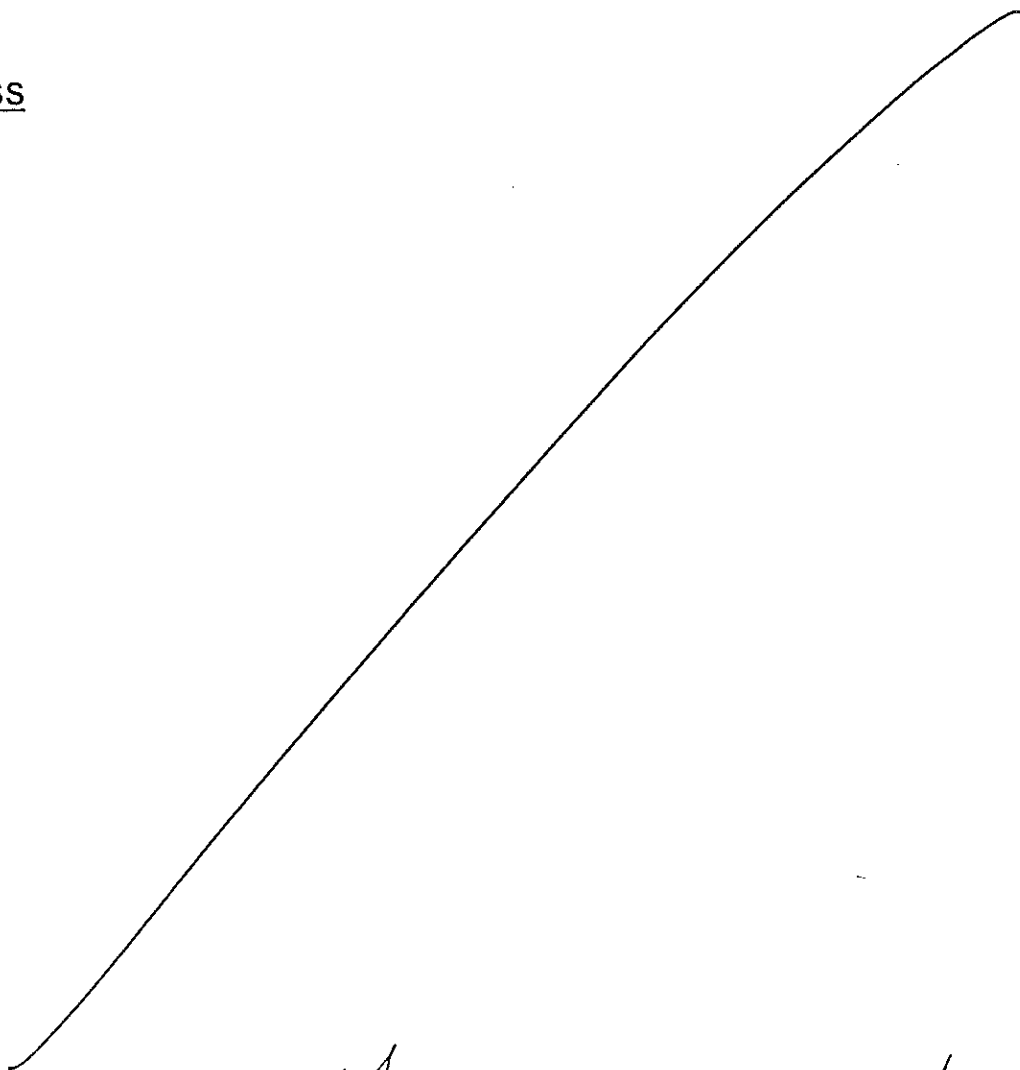
L'amministrazione alla riqualificazione professionale mediante passaggi verticali stanZIA le somme derivanti dalla DGR 733/2000 più lo 0,2% del M.S. anno 1997.

Posizioni Organizzative

I criteri per l'individuazione delle P.O. sono quelli dettagliati nella Delibera di Giunta adottata il 14/08/2000.

OO.SS

RSU



Handwritten signature

Multiple handwritten signatures and initials

Dichiarazione congiunta Nr.1 del 24/11/2000

Le parti convengono quanto segue:

- per la progressione orizzontale a regime 1/1/2000 ed anni seguenti:
 - 1) l'anzianità di fascia di cui art.29, comma b, decorre dall' 1/1/99.
 - 2) per l'aggiornamento obbligatorio e facoltativo vale quanto inserito nel fascicolo personale. Il dipendente è tenuto alla diligenza ed a depositare tutta la documentazione personale per completare il fascicolo.
- Per il passaggio successivo verrà tenuto conto di quanto maturato dal dipendente dall'ultimo passaggio.

pu

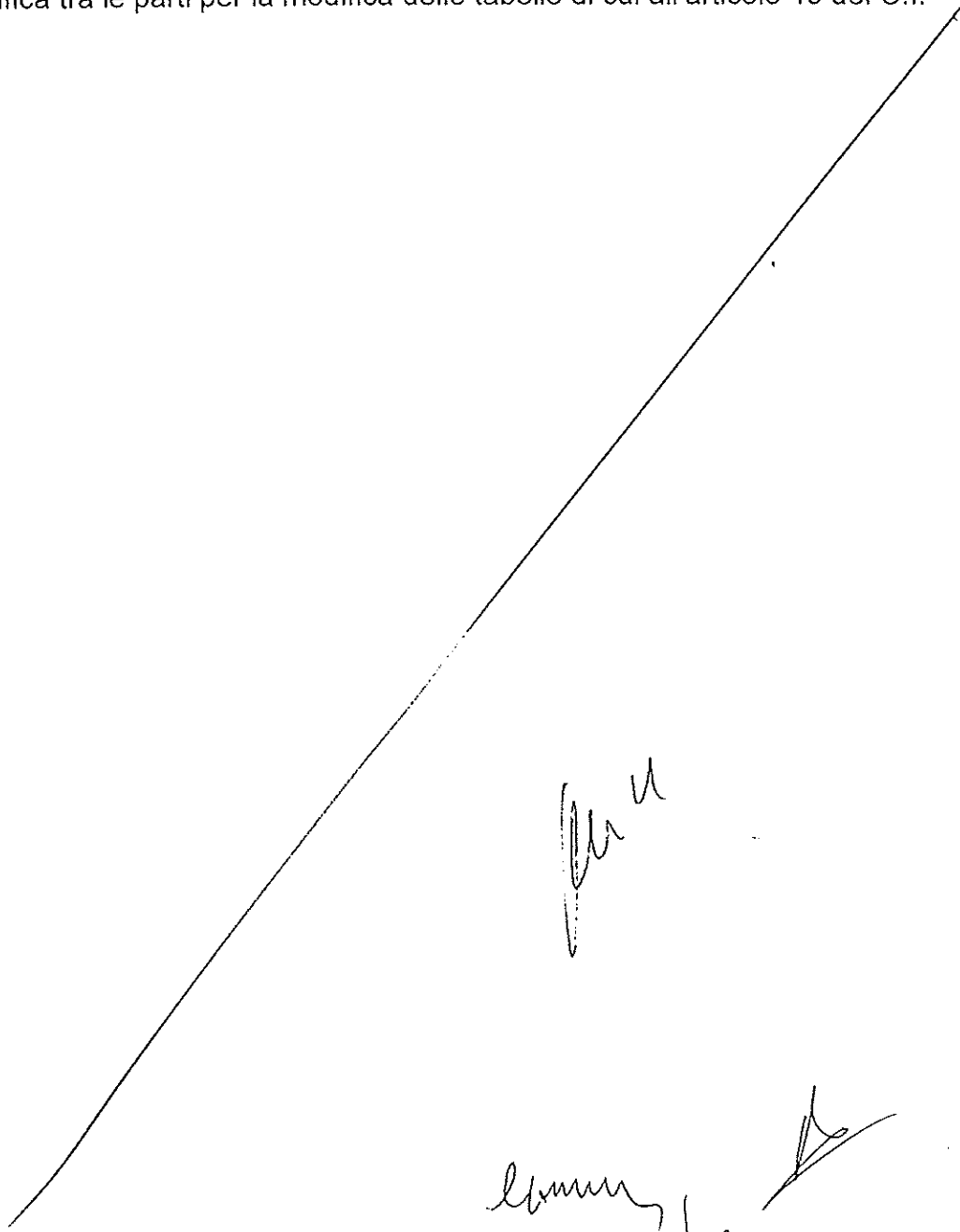
*Comuni
Candi*

[Handwritten signatures]

Dichiarazione congiunta Nr. 2 del 24/11/2000

Relativamente all'art.40 del C.I. le parti confermano l'attuale erogazione economica a favore dei lavoratori.

Le Risorse Aggiuntive Regionali consentono di superare in termini prioritari l'equiparazione degli incentivi nella categoria B attraverso il riconoscimento a B-Tecnico della quota B-Amministrativo; ed in subordine attraverso una riparametrazione a partire dalla Cat.A sulla scorta dei parametri finali dell'allegato 11 del CCNL 07/04/99, a cui seguirà una verifica tra le parti per la modifica delle tabelle di cui all'articolo 40 del C.I.



[Handwritten signatures and initials]

Dichiarazione congiunta Nr.4 del 07/11/2000

Le parti convengono nel considerare nelle percentuali previste di accesso dall'esterno (art.14 del CCNL) ai fini delle procedure concorsuali pure i trasferimenti e le mobilità tra Enti ai sensi degli artt. 11, 12, 13, 14 del DPR n° 384/90 e art.33 del Dlgs n° 29/93.

M. U.

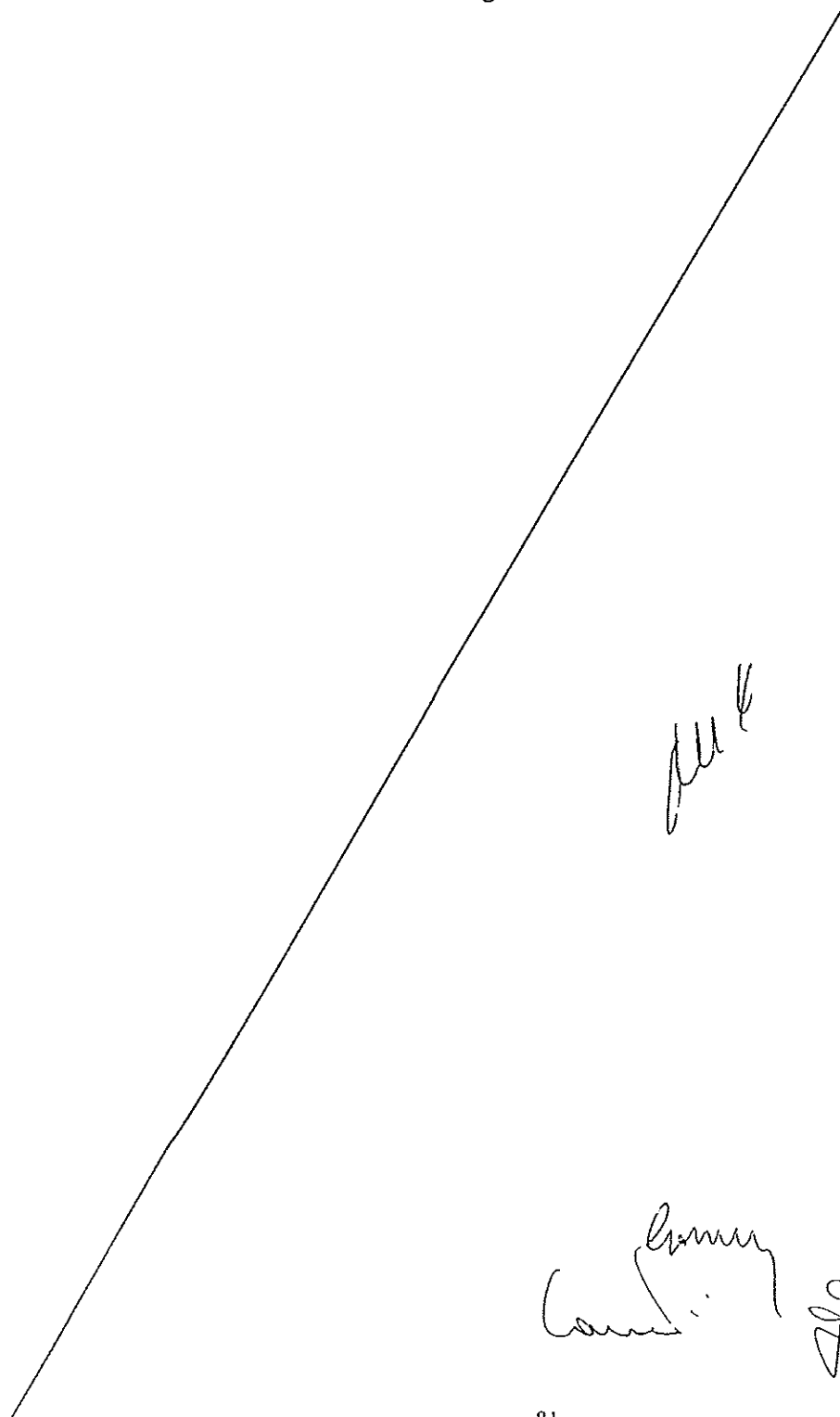
Comuni

[Handwritten signatures and initials]

Dichiarazione congiunta Nr.6 del 07/11/2000

Le parti concordano di rinviare al 31/12/2000 l'aggiornamento e il completamento dei seguenti istituti contrattuali:

- a) Regolamento di applicazione dell'art.18 della L.109/94 (Merloni TER) e successive modificazioni e integrazioni entro marzo 2001.



pu

so

Comuni
[Handwritten signatures]

IOTESI DI ACCORDO 07 Dicembre 2000

La delegazione di parte pubblica:

Dr. Comunian A.
Dr. Cancellotti F.M.
Dr. Masiero P.
Dr.ssa Zorzan N.
Sig. Barbiero E.

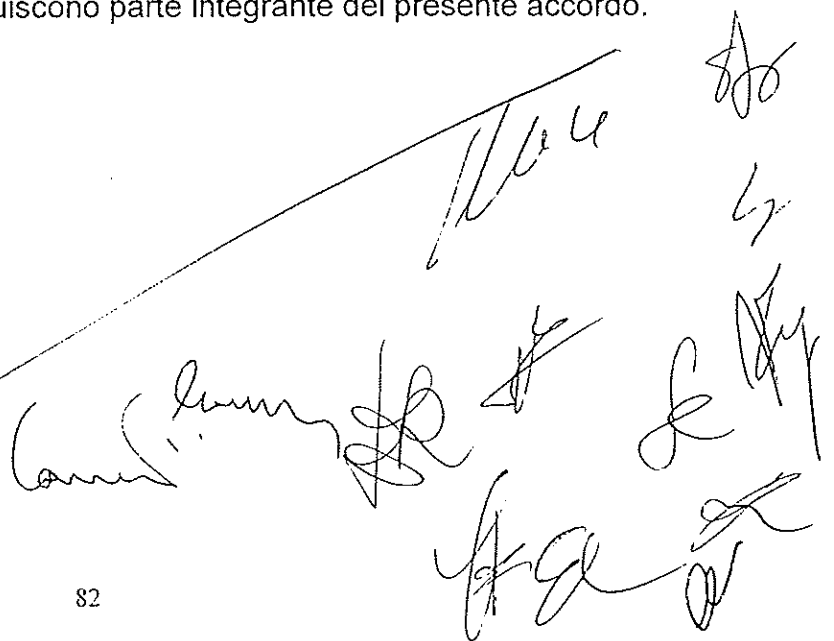
E

Le organizzazioni sindacali e le RSU:

FP-CGIL	I.Simonaggio
FP-CGIL	R.Bettella
UIL-FPL	P.Levorato
RSU/ SNATOSS-ADASS	P.Cella
FASE-FAPAS-SUNAS-SOI	
CISL FPS	S.Dorio

Sono congiuntamente pervenuti alla presente intesa.

Le dichiarazioni congiunte costituiscono parte integrante del presente accordo.



A large, diagonal line is drawn across the bottom right of the page, starting from the left margin and extending towards the top right. Below this line, there are several handwritten signatures in black ink, representing the representatives of the syndicates and the public delegation.

PROGRESSIONE VERTICALE NEL SISTEMA CLASSIFICATORIO DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'.

Il giorno 07/12/2000 alle ore 14.30 presso l'Istituto Zooprofilattico delle Venezie Via Romea, 14/1 Legnaro -PD-, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art.4 CCNL 7/4/99.

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, costituite ai sensi dell'art.9 del citato CCNL risultano composte come segue:

Parte Pubblica

Dr. Comunian A.
Dr. Cancellotti F.M.
Dr. Masiero P.
Dr.ssa Zorzan N.
Sig. Barbiero Elena



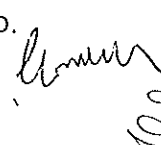
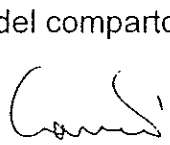



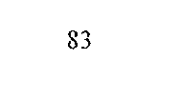
Parte Sindacale

Levorato P . UIL-FPL
Cella P SNATOSS
Dorio S. CISL-FPS
Bettella R. CGIL-FP
Piovan G. CISL-FPS
Capuzzo V. CGIL-FP
Chini A. CGIL-FP

Individuazione risorse economiche per attuare il processo di riqualificazione della dotazione organica. Le parti prendono atto del contenuto dell'accordo fra l'Assessore alla Sanità, la delegazione dei Direttori Generali Rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL 07/04/99 Comparto Sanità, accordo siglato a Venezia in data 11.10.1999 e recepito con deliberazione di Giunta Regionale n. 733 del 10.03.2000.

Si dà atto che la Regione Veneto ha stanziato £.20 miliardi al fine di favorire l'avvio del nuovo sistema classificatorio di cui all'art.37 del citato CCNL, in una logica di revisione qualitativa delle dotazioni organiche, in assonanza al pieno sviluppo del processo di aziendalizzazione, e che la quota assegnata all'Istituto Zooprofilattico Delle Venezie , per il perseguimento di tali finalità, ammonta a £.93.934.896.

All'importo di £.93.934.896, l'Amministrazione stanziava lo 0,2% del Monte Salari 1997 da risorse proprie, ai sensi dell'art.38 comma 4 lettera B) CCNL 07/04/99, il quale ammonta a £. 14.731.176, per un totale di £.108.666.072 per operare la riqualificazione della dotazione organica del personale del comparto.

MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL PROCESSO DI RIQUALIFICAZIONE.

Le delegazioni trattanti, dopo aver preso atto dell'ammontare delle risorse destinate a finanziare le progressioni verticali presso l'Istituto Zooprofilattico delle Venezie, concordano su quanto di seguito riportato al fine di regolamentare il processo conseguente all'applicazione dell'Istituto in parola.

- a) L'operazione di riqualificazione della Dotazione Organica, sarà finalizzata al miglioramento dell'organizzazione del lavoro all'interno dell'Istituto Zooprofilattico delle Venezie nonché all'occrecimento qualitativo del servizio reso, e pertanto l'operazione di riqualificazione sarà verificata e avallata dai competenti responsabili aziendali.
- b) I passaggi verticali del personale dipendente che seguiranno alla trasformazione della Dotazione Organica e allo svolgimento delle selezioni interne ex.artt. 16 e 17 CCNL 07.04.99 saranno supportati da idonea formazione che l'Istituto avrà cura di organizzare per tutti i profili professionali interessati alla riqualificazione .

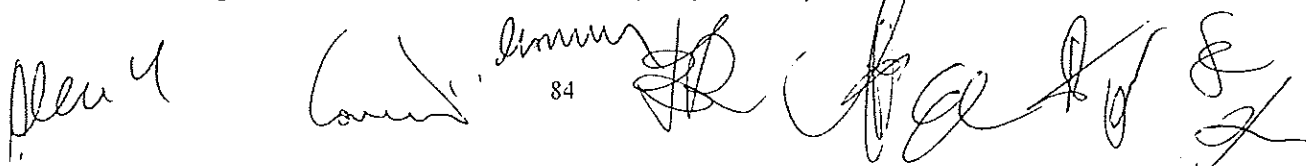
Tale processo viene finanziato dalla Regione Veneto con un contributo fissato per l'Istituto Zooprofilattico Delle Venezie , in £.32.877.214, così come comunicato dalla Regione stessa con nota prot. Nr.931/20164 del 04.05.2000 e prot.1782 del 19.07.2000.

L'attività di formazione specifica, svolta dal dipendente, dovrà concludersi entro il 31.12. dell'anno successivo a quello in cui è stato operato il nuovo inquadramento del personale che è risultato vincitore delle relative selezioni interne.

- c) Al fine di rendere trasparente la quantificazione dei costi che l'Istituto dovrà sostenere per ogni singola operazione di riqualificazione riferita a ciascun profilo professionale ricompreso nella categoria/livello economico di appartenenza, sarà stilata nel dettaglio la quantificazione delle differenze economiche da tenere in considerazione e le relative voci cui le stesse si riferiscono.

Le parti ritengono inoltre di precisare che lo stanziamento regionale a finanziamento del processo di cui trattasi risulta al "lordo" degli oneri riflessi che l'Istituto dovrà sostenere, ma che gli stessi sono da quantificare sulle sole differenze stipendiali e non sull'intero ammontare.

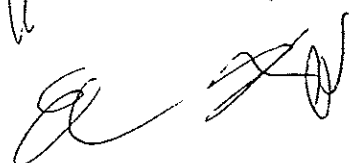
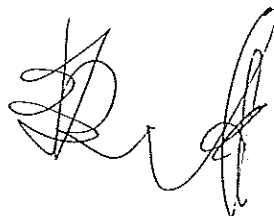
- d) Fermo restando quanto specificato al punto A) del presente accordo, poiché il finanziamento regionale non risulta sufficiente per poter riqualificare ai sensi dell'art.37



del CCNL 07.04.99 una elevata percentuale di posti di Dotazione Organica, una quota percentuale dello stesso sarà proporzionalmente (cioè secondo il numero dei posti esistenti) destinata a tutti i profili professionali al fine di consentire, in ultima analisi, una crescita armonica della qualità del servizio in ogni comparto di attività.

Per ogni profilo professionale ammesso alla riqualificazione, la percentuale minima di posti da riqualificare viene individuata nel valore minimo del 10%.

- e) In seguito all'effettuazione di quanto sopra descritto, il fondo residuo sarà rivolto in via prioritaria alla riqualificazione proporzionalmente distribuita a tutti i profili presenti nell'Istituto.
- f) Le parti concordano, che qualora a livello nazionale intervengano novità in ordine a eventuale diverso inquadramento del personale destinatario del CCNL 07.04.99 attraverso specifico finanziamento, di incontrarsi nuovamente per ridiscutere l'osservazione delle risorse economiche già destinate dal presente accordo, al finanziamento di tale percorso verticale nel sistema classificatorio.
- g) I resti derivanti dalla maggiore disponibilità nel fondo destinato a finanziare la progressione economica orizzontale dei dipendenti, eventualmente risultanti dall'operazione di riqualificazione di cui si è detto, andranno ad alimentare le risorse destinate dall'Istituto alla progressione orizzontale dei singoli profili professionali in maniera direttamente proporzionale ai relativi posti non riqualificati.
- h) Le parti precisano che la fase di individuazione dei posti di Dotazione Organica da riqualificare sarà definito entro Marzo 2001, mentre quella della trasformazione va rinviata al momento di inquadramento dei vincitori nei posti messi a selezione, e ciò per evitare eventuali situazioni di sovrannumerarietà dovute a carenza di candidati o di candidati idonei, rispetto al numero di posti messi a selezione.
- Ricorrendo l'ipotesi da ultimo prospettata i rimanenti posti individuati per la riqualificazione, verranno messi a selezione al 1 Gennaio di ogni anno successivo e ciò sino a loro completa copertura.





7 DIC. 2000
L. Romina

OK

R.S.U./Snatoss-Adass-Fase-Fapas-Sinas-Sol

DICHIARAZIONE A VERBALE n° 1 del 7/11/2000

Questa O.S. non sottoscrive l'odierna ipotesi di accordo riguardante la progressione verticale in quanto ritiene illegittimo l'impianto applicativo che da questa O.S. viene identificato come atto conseguenziale al ritenuto illegittimo indirizzo del Segretario Regionale al Settore Socio Sanitario prot. 2007/20164 del 18 agosto 2000 - Regione Veneto.

Salva ogni iniziativa di questa O.S. per contestare gli atti summenzionati in via sindacale diretta e nelle competenti sedi di giudizio.

Ed ancora, l'ipotesi di accordo sulla progressione verticale dell'Istituto Zooprofilattico delle Tre Venezie viene da questa O.S. ritenuta estremamente carente di connessione rispondente alla vigente legislazione in materia nonché ai correlati atti autoritativi

Legnaro, 07 dicembre 2000

RSU/SNATOSS-ADASS-FASE
FAPAS-SINAS-SOL

El dirigente territoriale - no. sic. 112
Pietro CELLA