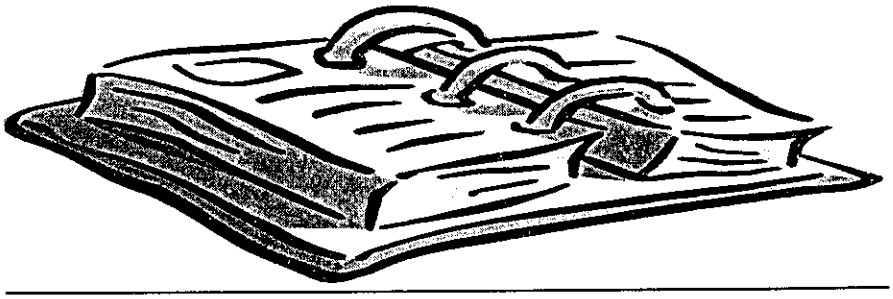
COPIA ORIGINALE



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro Personale del Comparto dell'Azienda USL N. 4 di Lanusei

1998/2001

INTRODUZIONE

L'obiettivo del contratto è creare un sistema flessibile, adattabile alle esigenze aziendali, proprio per favorire il processo d'aziendalizzazione che già nel contratto precedente aveva caratterizzato questo percorso, affinché si potessero utilizzare strumenti per la gestione delle risorse e di razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro.

Il periodo contrattuale è ancora caratterizzato da una mancanza di risorse finanziarie, ed appesantito di un forte deficit e da squilibri non più giustificabili nell'organizzazione dei servizi a livello territoriale. Si sono osservate negli anni precedenti azioni per razionalizzare e modificare i servizi, ma abbiamo visto più un contenimento della spesa che una adeguata organizzazione delle strutture.

Uno degli obiettivi fondamentali del contratto è di favorire il recupero delle motivazioni del personale per permettere una crescita professionale, partendo dalla motivazione e dal desiderio di partecipazione alla vita e agli obiettivi dell'azienda

In questo nuovo contesto occorre indirizzare la nostra politica del lavoro, valorizzando la risorsa umana come elemento fondamentale d'ogni processo di riforma, affinché si possa essere vicini e pronti a rispondere ai bisogni dei cittadini.

Nella logica del D.Lgs. 29/93 il contratto aziendale è integrativo e non più attuativo; si è quindi liberi di introdurre delle normative, autonome e innovative, sul corpo del contratto nazionale; quindi il momento di applicazione contrattuale, da mero adempimento formale, diventa occasione per sviluppare politiche gestionali e negoziali delle risorse umane.

Il contratto non è un qualcosa che deve essere applicato, ma un'opportunità per raggiungere obiettivi che rappresentano gli interessi del sindacato e dell'azienda e, in altri casi, necessitano di mediazioni per trovare i punti di accordo necessari.

L'ispirazione contrattuale è essenzialmente premiare il merito valorizzando le professionalità interne, favorire la motivazione e l'assunzione di responsabilità, per rendere possibili le riconversioni professionali necessarie nell'azienda con la logica di mantenere e valorizzare le risorse umane esistenti. Ciò deve essere effettuato in un sistema di equità che è ineludibile vincolo.

Il contratto già ci afferma che esistono strumenti per fare questo: per esempio la valorizzazione del merito può essere attuata sia attraverso l'utilizzo della progressione economica orizzontale, sia attraverso l'utilizzo di uno sviluppo di carriera con la progressione verticale. Esistendo quindi strumenti da utilizzare in una logica globale e che possono portare a realizzare una politica complessiva.

Questo implica la necessità di definire criteri di selezione per la progressione verticale e orizzontale.

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI
CAPO I

Obiettivi Generali

La Direzione generale nel formulare le strategie, deve indicare gli obiettivi a medio e lungo periodo, programmando in modo adeguato le risorse, e portando le strutture e i servizi esistenti al livello di efficienza e efficacia per fornire prestazioni di qualità elevata.
I tipi di servizi e la qualità delle prestazioni che si intendono erogare devono essere descritti con i requisiti e le caratteristiche necessarie per essere verificabili e per poter costituire gli indicatori per la valutazione.
Sia il servizio erogato che il processo, devono venire valutati dai cittadini, e quindi espressi nella Carta dei Servizi.
I documenti descrittivi delle caratteristiche dei servizi e dei prodotti erogati, sono oggetto di contrattazione, e devono indicare:
1 Le caratteristiche strumentali;
2 La dotazione organica;
3 La sicurezza e l'igiene;
4 L'accessibilità, il confort e la riservatezza;
5 Il tempo di attesa e il tempo di erogazione;
6 La competenza professionale;
7 I sistemi di manutenzione e controllo;
8 Le forme di comunicazione.

Art.1
Disposizioni preliminari

Ai sensi del punto 2, Assetti Contrattuali, n. 3 del Protocollo Governo - Parti Sociali del 23 luglio 1993, alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dal CCNL Sanità 1998 - 2001, firmato in data 07.04.1999, dal CCNL sulla revisione della Classificazione del Personale, firmato il 08/07/1998 e dal D.lgs. 29/93, come modificato, integrato o sostituto dai Decreti Legislativi N. 396/97, N. 80/98 e N.387/98.

L'accordo aziendale in attuazione della funzione negoziale di cui sopra viene stipulato dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.), e dalle corrispondenti strutture Sindacali territorialmente competenti firmatarie del CCNL Sanità 1998 – 2001 ed ha durata quadriennale.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo non può essere in contrasto con vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nell'art 4 comma 6 CCNL 98/2001 , salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, e dell'art 16 del CCNL 98/2001.

Art.2
Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale disciplina i rapporti tra l'Azienda USL n. 4 di Lanusei, ed i lavoratori dipendenti.

2. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica con effetto immediato.

3. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione del CCNL , la parte pubblica e la parte sindacale attivano le procedure di raffreddamento dei conflitti inviando alla Delegazione Trattante Nazionale,in base all'art. 13 del CCNL 94/97 e dell'articolo 53 del D.Lgs 29/93, richiesta scritta con lettera raccomandata che deve contenere una descrizione compiuta dei fatti e degli elementi di diritto, inoltre essa deve fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi. L'eventuale accordo, delle parti che li hanno sottoscritti, stipulato con le procedure previste dall'art. 51 del D.Lgs 29/93, sostituisce la clausola o la controversia in questione nella vigenza contrattuale.

4. Su base aziendale, la sede unica di interpretazione autentica del contratto o parti di essa è il tavolo negoziale della Delegazione Trattante. All'insorgere di controversie o dubbi interpretativi le parti si incontrano in apposita sessione e definiscono di comune accordo la corretta interpretazione della clausola oggetto d'esame.

Art.3
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale concerne il periodo 1° gennaio 1998 - 31 dicembre 2001, ed ha durata quadriennale, come da Contratto Nazionale ed è valido dal 1° 1. 1999 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali, in seguito al controllo sulla compatibilità dei costi del CCDI, da parte dell'Organo di Revisione o dai Nuclei di Valutazione o dal Servizio di Controllo Interno, che deve avvenire entro 5 giorni dalla sua definizione da parte della Delegazione Trattante. In caso di rilievi, la trattativa deve essere ripresa entro 5 giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'Organo di Governo dell'Ente autorizza il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

3. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale di lavoro alla scadenza si proroga tacitamente, qualora non sia intervenuta disdetta scritta da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza. In tal caso le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo decentrato. Con la stessa anticipazione temporale sono presentate le piattaforme.

Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.
Il presente CCDI può essere, con le procedure previste dal Nuovo CCNL 1998/2001, modificato e reintegrato dalle parti che l'hanno sottoscritto e stipulato.

Art.4
Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali

Fatto salvo quanto previsto dalla legge 146/90 e dagli art.1 e 2 del C.C.N.L.94/97, si garantisce all'utenza l'erogazione dei Servizi Pubblici Essenziali al fine di assicurare e salvaguardare i diritti della persona costituzionalmente tutelati. Pertanto, in caso di agitazione sindacale con manifestazioni di sciopero, le 00.SS., firmatarie del CCNL Sanità 98/2001, dovranno comunicare, con formale preavviso di dieci giorni, all'Amministrazione e dovranno specificare la durata e le

modalità attenendosi alla seguente regolamentazione:

1. *Vanno individuati e garantiti i servizi che già vengono erogati in regime di ordinarietà senza inserire altre attività che non vengono normalmente espletate;*

2. *Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali tali da richiedere la ripresa del servizio;*

3. *I servizi essenziali e di pronta reperibilità vanno garantiti anche durante i periodi di sciopero;*

4. *Sarà garantita una obiettiva turnazione del personale comandato ad assicurare i servizi essenziali salvaguardando ferie, riposi programmati e assemblee;*

5. *Le professionalità e le qualifiche che costituiscono i contingenti di personale che saranno esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti i servizi pubblici essenziali vanno preventivamente individuate;*

6. *I nominativi dovranno essere comunicati dall'amministrazione alle OO.SS. ed ai singoli dipendenti Interessati 5 giorni prima dello sciopero. Questi ultimi possono chiedere di essere. sostituiti in quanto intendono aderire allo sciopero.*

7. *I lavoratori esonerati dallo sciopero e che garantiscono i Servizi Pubblici Essenziali hanno diritto alla retribuzione piena.*

Per quanto non previsto dal presente accordo si rimanda alle norme e a quanto previsto dal C.C.N.L.

Art.5

Servizi minimi essenziali e contingenti

ALLEGATO A)

Tra i servizi considerati essenziali sono inclusi:

- assistenza sanitaria
- igiene e sanità pubblica
- veterinaria

Per gli stessi devono essere garantite le seguenti attività:

Assistenza sanitaria:

a) Assistenza d'urgenza
b) Assistenza ordinaria
c) Assistenza di supporto logistico, organizzativo ed amministrativo.

Relativamente al punto a) devono essere assicurate le prestazioni di:

- pronto soccorso medico e chirurgico
- rianimazione e terapia intensiva
- unità coronarica

- emodialisi
- prestazioni di ostetricia connesse ai parti
- medicina neonatale
- servizio ambulanze
- servizio trasporto infermi

Nei suddetti servizi devono essere inoltre garantite le prestazioni specialistiche diagnostiche, di laboratorio e dei servizi trasfusionali.

Per il punto b) devono essere assicurate le seguenti prestazioni:

- servizi area chirurgica per l'emergenza, terapia sub intensiva ed attività di supporto di diagnostica, di laboratorio e servizi trasfusionali;
- prestazioni, terapeutiche e riabilitative già in atto e da avviare perché non dilazionabili;
- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- assistenza, anche domiciliare e in case protette, a soggetti anziani o handicappati;
- nido e assistenza neonatale;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

Per il punto c) devono essere assicurati:

- servizi di portineria atti a garantire i servizi telefonici essenziali che assicurino le comunicazioni da e verso l'esterno, i servizi amministrativi per attività connesse a quelle sanitarie e ritenuti indispensabili
- servizi di cucina e distribuzione dei vitto;
- raccolta e allontanamento dei rifiuti solidi, dei rifiuti speciali tossici, nocivi e radioattivi.

Igiene e Sanità Pubblica

Vanno assicurate le seguenti prestazioni:

- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingenti ed urgenti

- controllo per la prevenzione dei rischi ambientali e vigilanza sugli alimenti e sulle bevande

Veterinaria

Vanno assicurate le seguenti prestazioni:

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

Le figure professionali e il personale con posizioni funzionali necessarie a garantire i servizi minimi essenziali per le attività sopra citate devono essere individuati dai Dirigenti Responsabili dei singoli Servizi, Uffici o sedi.

Il personale incluso nei contingenti individuati è tenuto alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò da considerare esonerato dall'effettuazione dello sciopero.

I nominativi dei predetto personale devono essere comunicati alle OO.SS. a cura della Direzione Generale cinque giorni prima della data dello sciopero.

Qualora il personale sopra individuato intenda aderire allo sciopero deve darne comunicazione entro 24 ore al Responsabile dei servizio di appartenenza per consentire la dovuta sostituzione nel caso ciò sia possibile.

Per le prestazioni indispensabili relative all'assistenza sanitaria d'urgenza di cui al precedente punto a), va mantenuto in servizio il personale dei ruoli sanitario e tecnico normalmente impiegato durante il turno ricadente nel periodo di sciopero.

Dello sciopero va infine data comunicazione all'utenza, ai sensi dei comma 6°, dell'art. 2 della L. n. 146/90, almeno 5 giorni prima della data prevista per lo stesso, mediante apposito avviso con informazione dell'inizio, la durata, la modalità di effettuazione dello sciopero, ed informazioni sugli orari dei servizi ordinari e dei servizi che saranno garantiti.

I contingenti minimi essenziali individuati per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili sono i seguenti articolati per i tre turni.
Prendendo atto che essendo i turni così articolati non garantibili per carenza di personale, gli stessi dovranno comunque prevedere un minimo di organico pari a quello previsto nei giorni festivi e notturni

P.O. "Nostra Signora della Mercede di Lanusei

Direzione Sanitaria
- n° 1 medico
- n° 1 Amministrativo

Chirurgia generale
- n° 3 medici
- n° 4 infermieri
- n° 2 ausiliari

Medicina
- n° 3 medici
- n° 4 infermieri
- n° 2 ausiliari

Ortopedia
- n° 3 medici
- n° 4 infermieri
- n° 2 ausiliari

Ostetricia

- n° 3 medici
- n° 4 infermieri
- n° 2 ausiliari
- n° 4 ostetriche

Pediatria
- n° 2 medici
- n° 4 infermieri
- n° 2 ausiliari

Dialisi
- n° 2 medici
- n° 4 infermieri
- n° 2 ausiliari

Rianimazione
- n° 3 medici
- n° 4 infermieri
- n° 2 ausiliari

Anestesia
- n° 2 medici
- n° 4 infermieri

Cardiologia + Utic
- n° 3 medici
- n° 4 infermieri
- n° 2 ausiliari

Pronto Soccorso
- n° 3 medici
- n° 4 infermieri
- n° 2 ausiliari

Laboratorio
- n° 3 medici
- n° 2 ausiliari
- n° 3 tecnici

C. Trasfusionale
- n° 3 medici
- n° 2 infermieri
- n° 2 ausiliari
- n° 3 tecnici

Radiologia
- n° 3 medici
- n° 2 infermieri
- n° 2 ausiliari
- n° 3 tecnici

B. Operatorio
- n° 6 infermieri
- n° 2 ausiliario

Farmacia
- n° 2 farmacisti
- n° 2 ausiliario
- n° 1 amministrativo

Ambulanze
- n° 5 autisti

Cucina
- n° 2 Operatori Tecnico cuoco
- n° 4 ausiliari specializzati addetti ai servizi tecnico economali.

DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE

1) Servizi d'Igiene-
Distretto di Lanusei:
- n° 3 medici dell'aria d'igiene
- n° 3 ispettore d'igiene
- n° 3 assistente amministrativo o dattilografo
- n° 3 commesso

2)Servizi veterinari
Per singolo distretto
- n° 2 veterinari:
  (1 per l'area A e 1 per le aree B e C)
- n° 1 vigile sanitario
- n° 1 assistente amministrativo
- n° 1 commesso

DIPARTIMENTO DI DIAGNOSI E CURA

Servizio Psichiatrico
Per ogni C.S.M.
- n° 3 medico
- n° 3 infermiere
- n° 1 assistente sociale
- n° 1 commesso

Gruppo Famiglia
- n° 3 infermiere professionale
- n° 4 ausiliari

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

CAPO PRIMO

Premessa

Il presente protocollo si inserisce nell'attuale fase di sviluppo del processo di aziendalizzazione sia a seguito della riforma sanitaria prevista dal D.L.vo 502/92 e successive modificazioni, sia dalla Legge regionale 5/95 nonché dalle innovazioni introdotte dal D.L.vo 29/93 che ha individuato nuovi strumenti di responsabilizzazione dei dirigenti e dei dipendenti, oltre che alle nuove procedure contrattuali, previste dal C.C.N.L. del Comparto Sanità 1998/2001 stipulato in data 07/04/1999.

In questo quadro assume particolare importanza un sistema di relazioni sindacali basato sulla contrattazione collettiva integrativa, concertazione, consultazione, informazione e partecipazione che, nel rispetto delle singole autonomie e competenze, consenta di contemperare l'esigenza di offrire il bene salute ai cittadini utenti con criteri di efficacia, efficienza e qualità con quella di valorizzare l'apporto dei lavoratori dell'Azienda tutelando i loro interessi, le loro condizioni di lavoro ed il loro sviluppo professionale.

Questo obiettivo si ritiene possa essere più facilmente raggiungibile definendo un protocollo d'intesa che consenta di sviluppare il confronto con responsabilità e trasparenza, su linee guida che le parti intendono percorrere nel comune interesse di elevare il livello di salute dell'utenza unitamente alla crescita del livello di partecipazione, nonché di valorizzazione del lavoro.

Pertanto la firma del nuovo CCNL per i dipendenti delle Aziende del S.S.N., consente di poter contare su norme strutturate sui seguenti titoli delle relazioni sindacali:

- *Obiettivi e strumenti (come specificati nella parte seconda);*
- *Procedure negoziali e di raffreddamento dei conflitti;*
- *Contrattazione collettiva integrativa;*
- *Livelli di contrattazione: materie e limiti della contrattazione decentrata, informazione, concertazione, consultazione e commissioni paritetiche;*
- *Composizione delle delegazioni;*
- *Forme di partecipazione;*
- *Pari opportunità;*
- *Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro.*

Nel confermare la volontà reciproca di dare piena e rapida attuazione a tali norme, le parti ritengono di sottoscrivere le integrazioni e/o specificazioni, di seguito esplicate, determinate dal riconoscimento di volontà o di specificità aziendali.

Art.6
Composizione delle delegazioni

La delegazione trattante, è nominata ai sensi dell'art.9 del CCNL 7.4.1999.

Ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), l'Azienda USL N. 4 di Lanusei individua, col proprio provvedimento i membri di Parte Pubblica (la delegazione trattante di parte Pubblica è costituita come da atto deliberativo della Direzione Generale, dal Direttore Generale o suo delegato e dai rappresentanti titolari degli uffici interessati).

Per le Organizzazioni Sindacali, la delegazione è composta dalla RSU e dai rappresentanti delle OO.SS. di categoria firmatarie del vigente C.C.N.L.

Art. 7
Incontri mensili

Le parti, in fase di prima applicazione , per dare celermente attuazione all'intero sistema delle relazioni sindacali di cui al Titolo II° del CCNL DEL 07.04.99 e definire il Contratto Collettivo Decentrato integrativo (CCDI), stabiliscono di calendarizzare gli incontri a cadenza settimanale a partire dal mese di Dicembre 99.
Salvo eccezionali deroghe concordate, le parti si intendono, pertanto, impegnate agli incontri in parola senza necessità di convocazione specifica per ogni incontro, in cui ordine del giorno verrà fissato nell'incontro precedente. Qualora non venisse completata la discussione e l'approvazione dell'argomento all'ordine del giorno, lo stesso viene rinviato per la definizione al giorno successivo.

Art.8

Informazione, concertazione e consultazione

L'Azienda, al fine di rendere trasparente e costruttivo il rapporto fra le parti, assicura in via preventiva che vengano acquisiti dai soggetti sindacali indicati all'art.1, tutti gli atti riguardanti le materie previste dall'Art. 6 del C.C.N.L. al punto A del comma 1.
La consultazione costituisce strumento fondamentale per garantire il dialogo costruttivo tra le parti. Essa, si pone quale fase propedeutica alla trattativa, ed ha per oggetto le problematiche inerenti ruolo e funzionamento dell'Azienda nonché l'uso delle risorse umane e materiali. La trattativa rappresenta, di norma, la naturale conclusione della fase di consultazione.

Art.9
Modalità per la convocazione della delegazione trattante

Le richieste di incontri avverranno da entrambe le parti mediante richiesta scritta con indicazione specifica degli argomenti di cui si chiede la discussione.
Le convocazioni agli incontri, con indicazione del giorno, ora e sede della riunione, avverranno di regola per iscritto (eccezionalmente per mezzo telefono) e conterranno la specificazione degli argomenti all'ordine del giorno. Tali convocazioni saranno a firma del Direttore Generale o del Responsabile dell'ufficio relazioni sindacali.
Le convocazioni saranno inviate agli indirizzi ad oggi comunicati dalla RSU e dalle OO.SS., salvo che queste non segnalino variazioni per iscritto.
Sono fatte salve situazioni di urgenza ed emergenza che possono imporre incontri richiesti da entrambe le parti e convocati per via breve senza il rispetto delle formalità definite nel CCNL o nel presente protocollo.

Art.10
Esercizio delle attività sindacali

L'Azienda riconosce il diritto all'esercizio dell'attività sindacale secondo la regolamentazione contenuta nel Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo di distacchi sindacali, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali, siglato in data 7/8/98 (G.U. 5/9/98 n.150), nel vigente contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e negli artt. del D.P.R. 384/90 non abrogati, nonché nella Legge 300/70 nella parte applicabile.
A tal fine l'Azienda avrà diritto a ricevere dalla R.S.U. e dalle OO.SS. l'elenco, da aggiornarsi per ogni modifica che dovesse intercorrere, dei dipendenti dell'Azienda che ricoprono incarichi sindacali.
Tale elenco dovrà essere accompagnato dall'indicazione dei dirigenti sindacali titolari a richiedere la concessione dei permessi sindacali. La certificazione di effettivo utilizzo del permesso, ai sensi del regolamento specifico, sarà attestata dal dirigente sindacale all'Azienda.

Art.11
Diritto d'assemblea

Nell'ambito dell'esercizio del diritto di partecipazione dei lavoratori alle assemblee convocate in orario di lavoro, gli stessi hanno diritto a 12 ore di permesso retribuito con l'obbligo di informare il proprio responsabile della volontà di assentarsi per tale scopo.
Il dirigente responsabile o su delegato, con atto scritto motivato, potrà, in caso di comprovate esigenze(così come definiti dai criteri individuati in sede di determinazione dei contigenti minimi essenziali in caso di sciopero), limitare la partecipazione dei dipendenti in servizio.
La R.S.U. e le OO.SS. dovranno comunicare all'Azienda per tempo, con almeno 3 giorni lavorativi pieni di preavviso (fatte salve motivate situazioni di assoluta urgenza ed emergenza da ricollegarsi per eventi di carattere generale), la sede, l'orario, l'ordine del giorno dell'assemblea e l'eventuale partecipazione di Dirigenti sindacali esterni, nonché le categorie di lavoratori coinvolte.

Art.12
Diritto di affissione e locali per le rappresentanze sindacali
(art.3 e 4 del CCNL 7/8/98)

L'Azienda USL n°4 garantisce la predisposizione di appositi spazi in luoghi accessibili a tutto il personale, all'interno di ogni Presidio, Distretto Sanitario e Stabilimento per l'affissione di comunicati ed altre pubblicazioni da parte della R.S.U. e delle OO.SS. componenti la delegazione trattante. In particolare l'Azienda metterà a disposizione, all'interno del P.O. N. Signora della Mercede una bacheca chiusa a chiave in ogni reparto, mentre per gli altri stabilmenti esterni, una bacheca nel punto di timbratura.In ogni caso dovrà essere garantita l'individuazione della Organizzazione che ha effettuato l'affissione.
Viene altresì garantito l'utilizzo di locali idonei all'interno del Presidio Ospedaliero di Lanusei, o negli altri presidi dell'Azienda, compreso uno spazio per gli incontri dell'Ufficio di Presidenza R.S.U., dotato di strumentazione adeguata al fine di consentire l'espletamento delle funzioni sindacali.

Art.13

Tutela dei dipendenti dirigenti sindacali *(art.18 C-CN. Quadro 7/8/98)*

Per garantire l'applicazione della norma , le OO.SS. segnaleranno tempestivamente la data di cessazione del mandato sindacale.

Art.14

Referendum (art.35 DPR. 384/90)

Nel caso di indizione da parte della RSU e delle OO.SS. di referendum su specifiche materie e rivolti a tutto o parte del personale dipendente l'Azienda, ne consentirà lo svolgimento all'interno delle proprie strutture; l'attività dei componenti il seggio sarà prestata al di fuori dell'orario di lavoro.

Art.15

Contributi sindacali *(C.C.N.Q 8/2/96 G.U. 23/2/96 n. 45)*

I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Azienda, a cura del dipendente o dell'Organizzazione sindacale interessata. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega, con effetto dal primo giorno del mese successivo, inoltrando la relativa comunicazione all'Azienda e all'Organizzazione sindacale interessata.

Art.16

Disciplina di riferimento *(C.C.N. Quadro7/8/98 (su G.U. 5/9/98 n. 150)*

- Il contratto Collettivo Nazionale Quadro in oggetto, che rappresenta la fonte regolamentare sulla modalità di utilizzo di distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative e determina e ripartisce il monte ore dei permessi sindacali retribuiti nelle Pubbliche Amministrazioni, all'art.22 disapplica, tra l'altro il D.P.C.M. 25/10/94 n. 770 oltre al DM (Funzione Pubblica) 96/95 (su supplemento G.U. 2/8/95 n. 179) che hanno rappresentato, fino al 1998, le norme applicabili in materia ai dipendenti del S.S.N.
- Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del comparto sanità sottoscritto in data 7/4/99;
- Legge 300/70 nella parte applicabile.

Art.17

Soggetti aventi titolo all'utilizzo dei permessi sindacali

- *Permessi retribuiti:* componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) - dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative: dei terminali di tipo associativo e delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro; delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art.9, comma 2; componenti degli organismi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidente con nessuno dei soggetti di cui sopra (art.10 C.C.N.Q. 7/8/98).

Permessi non retribuiti: dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statutari delle proprie confederazioni e organizzazioni sindacali rappresentative per tutta la durata del loro mandato.

Art.18
Finalità per l'utilizzo dei permessi

Permessi retribuiti: a) da usufruire nei luoghi di lavoro per l'espletamento del mandato (art.10 comma 1 C.C.N.Q. 7/8/98) - b) partecipazione a trattative sindacali, per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale (art.10 comma 3 C.C.N.Q. 7/8/98).

Permessi non retribuiti: a) partecipazione a trattative sindacali, convegni e congressi di natura sindacale (art.12 comma 2 C.C.N.Q. 7/8/98).

Art.19
Limiti d'utilizzo dei permessi

Permessi retribuiti *(entro il monte ore complessivamente spettante alla R.S.U. e a ciascuna organizzazione):* a) per i componenti R.S.U. i permessi possono essere cumulati per periodi, anche frazionati, non superiore a 12 giorni a trimestre (art.10 comma 5 CCNQ 7/8/98) - b) i dirigenti sindacali di cui all'art.8 comma 1, lettera b) del C.C.N.L. 7/4/99 possono cumulare i permessi fino al tetto massimo spettante (art.10 comma 5 CCNQ 7/8/98).

Permessi non retribuiti: 8 giorni all'anno (art. 12 comma 2 CCNQ 7/8/98) - b) cumulabili anche trimestralmente.

Art.20
Modalità di utilizzo dei permessi retribuiti e non retribuiti

a) La richiesta scritta deve essere inoltrata alla sede legale dell'Azienda e inoltre, con le stesse modalità, al Dirigente responsabile o suo delegato dell'Unità operativa a cura del diretto interessato con 3 giorni lavorativi pieni di preavviso, o eccezionalmente con almeno 24 ore di preavviso (art.10 comma 6 e art. 12 comma 3 CCNQ 7/8/98), ai fini dell'autorizzazione salvo che il "Dirigente Responsabile" o suo delegato non dichiari con atto scritto che ostino eccezionali e motivate esigenze di servizio.

b) La richiesta di permesso sindacale deve specificare se si riferisce all'intera giornata o ad un numero limitato di ore.

c) Il Dirigente sindacale,al fine dell'utilizzo del permesso sindacale,deve risultare fuori orario di lavoro. Il permesso sindacale , equiparato a tutti gli effetti al servizio dovuto, deve essere segnalato con apposita sigla sul tabulato presenze (art.4 comma 4 CCNQ 7/8/98).

d) La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità della R.S.U. e dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso. In ogni caso, l'utilizzo effettivo del permesso deve essere certificato all'Azienda entro 3 giorni dalla R.S.U. e dalle Organizzazioni Sindacali richiedenti (art.10 comma 6 CCNQ 7/8/98)

Art.21
Consultazioni e trattative sindacali

Le ore utilizzate in orario di lavoro dai rappresentanti della R.S.U. e delle OO.SS. per riunioni e confronti a qualsiasi titolo convocati dall'azienda o per partecipazioni a commissioni bilaterali, , si intendono attività di servizio non afferenti al monte ore di agibilità sindacale.
I dirigenti sindacali che operino in strutture esterne alla sede dell'azienda, qualora dovessero usufruire del mezzo proprio di trasporto, preventivamente autorizzato all'uso, beneficeranno della copertura assicurativa.
Le convocazioni delle consultazioni e delle trattative sindacali dovranno essere comunicate ai componenti della R.S.U., alle OO.SS. e ai responsabili delle U.O. dei relativi dirigenti sindacali.

Art.22
Ripartizione dei permessi

Fintanto che il C.C.N.L. non modificherà la materia, i permessi sindacali, nella misura di 81 minuti per dipendente sono ripartiti in misura pari a 30 minuti alla R.S.U. e nella misura di 51 minuti alle associazioni sindacali rappresentative.
Per la ripartizione proporzionale dei permessi, la rappresentatività è accertata in base alla media tra il dato associativo, riferito al 31/12/99, espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate, ed il dato elettorale risultante dalla percentuale dei voti ottenuti nella elezione delle R.S.U. rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato. Il contingente dei permessi di spettanza della R.S.U. è da questa gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito.

<u>Calcolo dei permessi sindacali</u>

Numero dipendenti del comparto in servizio al 31.12.1999 – n° 393

N° minuti permessi	393 x 81 =	31.833	di cui ore 530
N° minuti R.S.U.	393 x 30 =	11.790	di cui ore 196
N° Minuti OO.SS.	393 x 51 =	20.043	di cui ore 334

Associazione Sindacale	N° Deleghe	%	N.RSU Elette	Voti riportati	%	Media %	N° Ore spettanti RSU	N° Ore spettanti alle OO.SS
CGIL FP	3	1,36	1	38	11,04	6,20	12,40	20,70
CISL FIST	90	40,72	4	90	31,88	36,30	72,60	121,30
UIL SANITA'	109	49,72	5	151	43,76	46,54	93,08	155,40
RSU/Snatoss-Adass	3	-	-	-	-	-	-	-
CONF.SAL	19	8,6	2	46	13,3	10,96	21,92	36,60
TOTALE	221	100%	12	345	100%	100%	196	334

Art.23
Procedure negoziali e di raffreddamento dei conflitti

Al fine di pervenire ad una rapida conclusione delle vertenze e al raffreddamento delle tensioni dei rapporti, si individuano i seguenti strumenti di raffronto:

a) contrattazione collettiva
b) consultazione
c) informazione
d) esame
e) concertazione

Art.24
Materia e limiti della contrattazione integrativa e della concertazione
(vedi C.C.N.L.)

La contrattazione integrativa e la concertazione si svolgono, in coerenza con la disciplina del vigente Contratto Nazionale di lavoro.

Art.25
Commissioni Bilaterali *(art. 6 comma 2 del CCNL 7/04/1999)*

Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del personale alle attività dell'azienda USL n 4 di Lanusei le parti concordano di istituire le seguenti Commissioni Bilaterali:

- *Commissione per le pari opportunità di cui all'art. 7 del CCNL;*
- *Commissione per la Formazione e aggiornamento del personale;*
- *Commissione per l'organizzazione del lavoro e la rideterminazione o definizione della pianta organica a seguito di processi di riorganizzazione, riconversione o disattivazione di eventuali strutture sanitarie.*

Tali organismi, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie, che l'Azienda è tenuta 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.26
Pari opportunità

1. Il Comitato per le pari opportunità, istituiti presso l'Azienda U.S.L. N° 4 di Lanusei nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 comma 2, svolge i seguenti compiti:

- *raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione e' tenuta a fornire;*
- *formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art.4, comma 2 punto x;*
- *promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'unione europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991.*

2. I comitati presieduti da un rappresentante dell'azienda, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un numero di rappresentanti dell'azienda; il presidente del comitato designa un vicepresidente; per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

1. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dal comitato per le pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive parità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tenga conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia:

- *accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi anche ai fini del perseguimento di un effettivo equilibrio, a parità di requisiti professionali, nei passaggi interni e nel conferimento degli incarichi di posizioni organizzative del sistema classificatorio;*
- *flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part-time;*
- *processi di mobilita'.*

4. L'azienda favorisce l'operatività del comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. in particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da esso svolto. il comitato e' tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno dell'azienda, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie categorie e nei vari profili nonché sulla partecipazione ai processi formativi.

5. Il comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e, in ogni caso, fino alla costituzione del nuovo. I componenti del comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

AZIENDA SANITARIA LOCALE ANUSEI