

9

7-XII-07

C.C.N.L. 1998/2001 DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
ASL 3 "GENOVESE"

PREMESSA

Le parti si impegnano a concordare e condividere l'interpretazione ed applicazione di norme disciplinate dal CCNL e dal presente Contratto integrativo aziendale.

ART.1
Campo di applicazione

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica a tutta la Dirigenza Medica e Veterinaria dipendente dall'Azienda U.S.L. 3 "Genovese" sia a tempo determinato che indeterminato. Il presente contratto concerne il periodo previsto dal CCNL. Per la sua durata si fa riferimento al comma 2 dell'art.2 del CCNL. Esso si intende confermato e validato se entro i 15 giorni successivi alla firma una delle parti non richiede un ulteriore confronto. L'accordo cesserà la sua efficacia al momento della stipulazione del successivo CIA previa disdetta di una delle parti.

ART. 2
Sistema delle relazioni sindacali

Le parti concordano che il sistema delle relazioni sindacali, improntato a caratteristiche di trasparenza e di correttezza reciproca è finalizzato ad incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati ed a migliorare le condizioni di lavoro e la crescita professionale dei Dirigenti Medici e Veterinari, si realizza attraverso i modelli della contrattazione, dell'informazione, della concertazione e della consultazione come di seguito disciplinati:

A. INFORMAZIONE:

L'Azienda - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti - informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.

L'Azienda si impegna ad attivare la stessa procedura anche per l'Atto Aziendale di cui all'art. 3 D.Lgvo. 229\99.

Nelle materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva.

[Handwritten mark]

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]

Su richiesta delle OO.SS. firmatarie l'informazione successiva dovrà essere fornita sulle seguenti materie:

- costituzione, modificazione ed estinzione del rapporto di lavoro
- andamento generale della mobilità interna ed esterna
- dati consuntivi sulle ore di straordinario e sul numero dei turni di reperibilità
- modalità di spesa del Fondo art.52, comma 2, lett a

Ai fini di una più compiuta informazione le parti, a richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno **trimestrale** ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

Il materiale oggetto di informazione, redatto in forma scritta anche su supporto informatico, dovrà pervenire tempestivamente presso le sedi delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, in ogni caso almeno 72 ore lavorative prima del confronto.

B. CONCERTAZIONE

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

- affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti sul trattamento economico;
- articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;
- condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

Al termine della concertazione le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità.

C. CONSULTAZIONE

La Azienda s'impegna a consultare i soggetti di cui alla lett. A), prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro. La consultazione è considerata obbligatoria su:

- a. Organizzazione e disciplina di strutture ed uffici, ivi compresa quella distrettuale o dipartimentale, nonché consistenza e variazione delle dotazioni organiche;
- b. Casi di cui all'art. 19 del d.lgs 19 settembre 1994, n. 626. (attuazione direttive CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro);

D. CONTRATTAZIONE



[Handwritten notes and signatures on the right margin]
C. Comitati
R. ...
M. ...
P. ...

ART. 5
NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Ai sensi degli artt. 1 e 2 della Legge 12.09.1990 n. 146, si considerano servizi pubblici essenziali i seguenti:

A. ASSISTENZA SANITARIA D'EMERGENZA/URGENZA

- Pronti Soccorsi e Punti di Primo Intervento
- Rianimazione;
- Nucleo operativo neonatologia;
- Unità coronariche;
- S.I.T.;
- Dialisi;
- Sale Operatorie per urgenze;
- Servizi Psichiatrici di Diagnosi e cura (SPDC);
- Distribuzione del metadone (Il Direttore del Dipartimento Ser.t valuterà la presenza dei dirigenti da comandare in servizio nei centri di distribuzione),
- Prestazioni di ostetricia connesse ai parti:, nonché prestazioni correlate all'attuazione della Legge 194/78;
- Saranno garantite le emergenze di Sanità pubblica e veterinaria

Per le prestazioni sopraelencate, va mantenuto in servizio il personale dirigente medico normalmente impiegato nel giorno in cui viene effettuato lo sciopero.

B. ASSISTENZA SANITARIA ORDINARIA

- Servizi di area chirurgica per l'urgenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;
- Prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
- Assistenza a persone portatrici di handicap mentali e/o fisici, trattamenti sanitari obbligatori;
- Nido e assistenza neonatale;
- Radiologie;
- Laboratori;

Per le prestazioni sopraelencate, nonché per quanto concerne le Unità Operative non espressamente indicate va mantenuto in servizio un contingente di personale dirigente medico non inferiore a quello impiegato nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni.

Nelle giornate di sciopero non si effettuano ricoveri d'elezione, non sono operative le prestazioni ambulatoriali.



21/10/90
Atto di sciopero

PROCEDURE

L'Azienda si impegna a trasmettere agli organi di stampa ed altre reti radiotelevisive di maggiore diffusione una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero.

Analoga comunicazione verrà effettuata anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero. Il personale che non intende aderire allo sciopero deve essere utilizzato per garantire i contingenti minimi fissati.

Dal giorno della pubblicizzazione dello sciopero il personale dirigente medico:

- non può richiedere ferie, permessi e/o recuperi per la giornata di sciopero salvo quelli precedentemente programmati,
- non può svolgere ordinaria attività libero-professionale, nel giorno di sciopero, qualora aderente allo stesso.

ART. 6

Esercizio delle libertà sindacali

I Dirigenti Medici hanno diritto, senza decurtazione dello stipendio, di riunirsi in assemblea nel limite di 10 ore annue. Le assemblee possono essere indette singolarmente o congiuntamente dalle OOSS di cui all'art.10 del CCNL tramite comunicazione scritta indicante convocazione, sede, orario e durata da inviare all'Ufficio Relazioni Sindacale e al Direttore Generale almeno 48 ore prima.

Durante lo svolgimento delle Assemblee sono garantiti i servizi minimi essenziali.

ART. 7

Attuazione delle pari opportunità

Le parti costituiscono il Comitato di Azienda (paritetico) il cui compito è:

- a. Raccogliere dati;
- b. Formulare proposte per la contrattazione integrativa;
- c. Promuovere azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro (L. 125/91) e misure per favorire i dirigenti medici e veterinari, specie in materia di formazione manageriale, di mobilità, di flessibilità e riduzione dell'orario di lavoro, compreso l'utilizzo del part-time, ai fini della tutela sociale del lavoratore e dei suoi impegni con la famiglia d'appartenenza, ecc.

C. Cardillo

Rel. De Nijm

Albericci

11/05/2007