

AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI LECCO

**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO AZIENDALE
QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-
2009 BIENNIO ECONOMICO 2006-2007
DEL PERSONALE DEL COMPARTO
DEL S.S.N.**

Handwritten signatures and initials:
A large stylized signature at the top right.
Below it, the name "Autrey" is written.
Other illegible initials and signatures are present below.

Indice

| | |
|---|---------|
| Art. 1 Premessa | pag. 3 |
| Art. 2 Assemblea del personale | pag. 3 |
| Art. 3 Risorse per la contrattazione integrativa (art.11 CCNL 10.03.2008) | pag. 3 |
| Art. 4 Progressioni orizzontali | pag. 3 |
| Art. 5 Posizioni organizzative | pag. 3 |
| Art. 6 Determinazione dei fondi contrattuali | pag. 4 |
| Art. 7 Produttività | pag. 8 |
| Art. 8 Part-time | pag. 10 |
| Art. 9 Formazione | pag. 11 |
| Art. 10 Lavoro straordinario | pag. 12 |
| Art. 11 Permessi per diritto allo studio | pag. 13 |
| Art. 12 Disposizioni finali | pag. 13 |

Allegato n. 1 Mappatura posizioni organizzative

Allegato n. 2 Regolamento per l'applicazione delle norme relative al diritto allo studio del personale appartenente al comparto

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and difficult to decipher, but some appear to include the name 'Antony' and various initials and numbers.

Art. 1 - PREMESSA

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) che riguarda la parte normativa del periodo dal 1 gennaio 2006 al 31 dicembre 2009 e la parte economica del periodo dal 1 gennaio 2006 al 31 dicembre 2007 si applica a tutto il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dell'area del Comparto presso l'Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Lecco.

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto si fa riferimento al CCNL 10/4/2008.

Art. 2 - ASSEMBLEA DEL PERSONALE

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 5 del CCNL integrativo 2002-2005, si concorda che la partecipazione alle assemblee fuori sede ASL è da intendersi ricompresa nel monte ore sindacali (12 ore annuali pro-capite).

Se l'assemblea è organizzata fuori dalle sedi aziendali, il dipendente occorre che effettui la timbratura in uscita presso la propria sede lavorativa.

Art. 3 – RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (ART. 11 DEL CCNL 10/4/2008)

In applicazione dell'art. 11, c. 1 del CCNL 10/4/2008 che recita *“per ogni dipendente in servizio al 31/12/2005, una somma pari a 13,5 Euro annui lordi per l'anno 2007 rideterminate in 28,73 Euro annui lordi per l'anno 2008, è destinata alla contrattazione integrativa . . .”* si determina di procedere all'incremento di Euro 5.926,50 per l'anno 2007 (pari ad Euro 13,5 per n. 439 dipendenti al 31/12/2005) e di Euro 6.685,97 per l'anno 2008 (rivalutata in 28,73 per n. 439 dipendenti) a favore del fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica ex art. 31 del CCNL 19/4/2004.

ART. 4 PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Si rinvia a quanto previsto dall'art. 3 – criteri per la progressione economica orizzontale di cui al CCNL 10/4/2008.

Art. 5 – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

A modifica di quanto previsto dall'art. 18 del CCNL integrativo 2002-2005, si allega la mappatura delle posizioni organizzative individuate e attualmente conferite in Azienda (allegato 1).

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are somewhat stylized and overlapping, with some appearing to be initials or short names. One signature is clearly legible as 'Autey' with 'Lo' written below it. There are also several other initials and scribbles, including what looks like 'M', 'A', and '3'.

Art. 6 – DETERMINAZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI

ANNO 2006

FONDO ART. 8 CCNL 10/4/2008 – Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno

Importo storico

| | | |
|--|-------------|-------------------|
| Fondo storico anno 2005 | Euro | 411.168,48 |
| Variazione del fondo: | | |
| A seguito di determinazione del costo effettivo “a consuntivo” sostenuto nell’anno 2006 per la corresponsione al personale avente diritto dell’indennità per l’assistenza domiciliare si effettua il seguente incremento | Euro | 1.919,94 |
| A seguito di determinazione del costo effettivo “a consuntivo” sostenuto nell’anno 2006 per la corresponsione al personale avente diritto dell’indennità per SERT si effettua il seguente incremento | Euro | 58,68 |
| Decurtazione fondo per finanziare la progressione orizzontale anno 2006 (da accordo in sede decentrata del 13/12/2006) | - Euro | 40.568,24 |
| Decurtazione di una quota pari al valore di n. 65 ore di lavoro straordinario per ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa | - Euro | 8.931,65 |
| TOTALE ANNO 2006 | Euro | 363.647,21 |

ANNO 2006

FONDO ART. 9 del CCNL 10/4/2008 – Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali

Importo storico

| | | |
|---|-------------|-------------------|
| Fondo storico anno 2005 | Euro | 329.545,08 |
| Decurtazione del fondo al fine di incrementare il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex. indennità di qualificazione professionale e dell’indennità professionale specifica (da accordo in sede di contrattazione aziendale del 13/12/2006) | - Euro | 49.431,76 |
| TOTALE FONDO ANNO 2006 | Euro | 280.113,32 |

Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the top right, and several smaller initials and signatures below it, some of which appear to be grouped together.

ANNO 2006

FONDO ART. 10 del CCNL 10/4/2008 – Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica

Importo storico

| | |
|--|---------------------------------|
| Fondo storico anno 2005 | Euro 1.149.621,05 |
| Variazione del fondo: | |
| Decurtazione del fondo in rapporto al nuovo valore delle fasce dal 1/01/05 al 30/12/05 | - Euro 36.712,53 |
| Rivalutazione del fondo in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite ai dipendenti a decorrere dal 31/12/2005 (art. 5 CCNL biennio economico 2006/2007) | Euro 34.419,07 |
| Rivalutazione del fondo in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite ai dipendenti a decorrere dal 1/01/2006 (art. 10 CCNL Biennio economico 2006/2007) | Euro 3.939,91 |
| Decurtazione risorse corrispondenti al valore delle fasce del personale interessato alle progressioni verticali | - Euro 17.030,56 |
| Fasce congelate per la progressione verticale che tornano al fondo alla data di cessazione dal servizio (1 Dipendente dirigente dal 12/9/95) ex art. 19; c.1 lett. d) e art. 31 c.7 CCNL 19/4/2004 | Euro 1.059,58 |
| Risorse per la contrattazione integrativa (€ 134,29 x dipendenti in servizio al 31/12/05 n. 439) art.6 CCNL biennio economico 2004/2005 | Euro 58.953,31 |
| Incremento fondo per finanziare la progressione orizzontale anno 2006 (da accordo in sede di contrattazione decentrata del 13/12/2006) | Euro 90.000,00 |
| Risorse economiche pari al valore di 65 ore pro-capite di lavoro straordinario per ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa | Euro 8.931,65 |
| RIA del personale cessato dal servizio nell'anno 2005 | Euro 4.451,85 |
| RIA del personale assunto in servizio nell'anno 2005 | - Euro 41,99 |
| TOTALE FONDO ANNO 2006 | <u>Euro 1.297.591,34</u> |

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

ANNO 2007

FONDO ART. 8 del CCNL 10/4/2008 – Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno

Importo storico

Fondo storico anno 2006 Euro 363.647,21

Variazione del fondo:

A seguito di determinazione del costo effettivo “a consuntivo” sostenuto nell’anno 2007 per la corresponsione al personale avente diritto dell’ indennità per l’assistenza domiciliare si effettua il seguente incremento Euro 828,54

A seguito di determinazione del costo effettivo “a consuntivo” sostenuto nell’anno 2007 per la corresponsione al personale avente diritto dell’ indennità per SERT si effettua la seguente decurtazione - Euro 941,34

Decurtazione fondo per finanziare la progressione orizzontale anno 2007 (da accordo in sede decentrata del 13/12/2006 e del 7/11/2007) - Euro 30.000,00

Decurtazione di una quota pari al valore di n. 65 ore di lavoro straordinario per ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa (art. 36, c. 2 e 39 c. 5 del CCNL 7/4/1999) - Euro 869,70

TOTALE FONDO ANNO 2007 Euro 332.664,71

ANNO 2007

FONDO ART. 9 del CCNL 10/4/2008 – Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali

Importo storico

– Fondo storico anno 2006 Euro 280.113,32

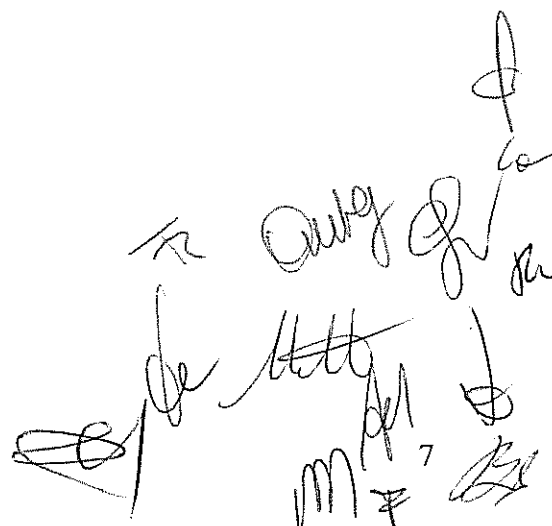
– **TOTALE FONDO ANNO 2007 Euro 280.113,32**

[Handwritten signatures and initials]

ANNO 2007

FONDO ART. 10 del CCNL 10/4/2008 – Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica

| | | |
|---|-------------|-----------------------------------|
| Fondo storico anno 2006 | Euro | 1.297.591,34 |
| Variazione del fondo: | | |
| Rivalutazione del fondo in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite ai dipendenti a decorrere dal 1/01/2007 (art. 10 CCNL biennio economico 2006/2007) | Euro | 41.479,29 |
| Decurtazione risorse corrispondenti al valore delle fasce del personale interessato alle progressioni verticali decorrenza 1/1/2007 (art. 19 c. 1 lett. d) del CCNL 19/4/2004) | - Euro | 20.344,83 |
| Decurtazione risorse corrispondenti al valore delle fasce del personale interessato alle progressioni verticali decorrenza 1/2/2007 (art. 19 c. 1 lett. d) del CCNL 19/4/2004) | - Euro | 14.179,17 |
| Fasce congelate per la progressione verticale che tornano al fondo alla data di cessazione dal servizio (art. 31 c. 7 del CCNL 19/4/2004) | Euro | 5.412,55 |
| Risorse per la contrattazione integrativa (€ 13,5 x dipendenti in servizio al 31/12/05 n. 439) ex art. 11 CCNL biennio economico 2006/2007 | Euro | 5.926,50 |
| Incremento fondo per finanziare la progressione orizzontale anno 2007 (da accordi in sede decentrata del 13/12/2006 e 7/11/2007) | Euro | 30.000,00 |
| Risorse economiche pari al valore di 65 ore pro-capite di lavoro straordinario per ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa (artt. 36 c. 2 e 39 c. 5 del CCNL 7/4/1999) | Euro | 869,70 |
| RIA del personale cessato dal servizio nell'anno 2006 | Euro | 5.178,16 |
| TOTALE FONDO ANNO 2007 | Euro | <u><u>1.351.933,54</u></u> |

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the document. The signatures are somewhat stylized and overlapping, with some appearing to be initials or short names.

ART. 7 - PRODUTTIVITA'

La procedura per il riparto del fondo della produttività sottoriportata, che verrà utilizzata a decorrere dall'anno 2009, è suddivisa in fasi che risultano essere le seguenti:

FASE 1: RIPARTO DEL FONDO:

Il fondo viene ripartito in due quote:

- 70% viene destinato a "QUOTA FISSA"
- 30% viene destinato a "QUOTA INDIVIDUALE"

La QUOTA FISSA è direttamente collegata al raggiungimento degli obiettivi effettuati da ciascun Cdr.

La QUOTA INDIVIDUALE tiene conto della valutazione effettuata dai valutatori sulla scheda annuale di valutazione individuale per il raggiungimento degli obiettivi di budget.

FASE 2: COSTITUZIONE DEI FONDI TEORICI DI CDR

La distribuzione del fondo della produttività è collegata agli obiettivi dei CdR individuati nell'ambito del processo di Budget.

A ciascun CdR viene assegnato un fondo teorico di CdR (QUOTA FISSA - QUOTA INDIVIDUALE).

Si provvede a costituire i fondi di CdR sulla base del personale che ha prestato servizio nel corso dell'anno di riferimento attribuito ai vari CdR con i seguenti criteri:

- viene determinato il peso assegnato al CdR sulla base degli obiettivi;
- il personale a tempo determinato e indeterminato viene assegnato con una quota parametrata: 1,5 (categoria D-DS) - 1,2 (categoria BS -C) - 1 (categoria A-B)
- l'impegno ridotto viene considerato nella % occupata (solo per la quota fissa);

Nella determinazione dei fondi il personale assegnato in percentuale a più CdR., viene considerato per tutto l'anno nel CdR. dove è prevalente la sua attività.

Handwritten notes and signatures:
Autore
M 7 31
8

FASE 3: RIPARTIZIONE DEI FONDI TEORICI DI CDR :

I fondi teorici di ciascun Cdr vengono ripartiti individuando l'importo spettante a ciascun dipendente nel rispetto del 70% per la quota fissa e del 30% per la quota individuale, tenendo conto di quanto sottoindicato.

Le parti convengono che, in attesa di ulteriori sviluppi normativi e contrattuali nazionali e aziendali in materia, per il conteggio della quota fissa si considerano equiparate alla presenza in servizio le seguenti voci:

- ferie e riposi compensativi
- infortuni
- distacchi e permessi sindacali
- permessi per cariche pubbliche
- permessi retribuiti di cui alla L. 104/92 per i lavoratori portatori di handicap
- permessi per donazione sangue e midollo osseo

L'importo della quota fissa spetta a condizione che il dipendente abbia prestato attività lavorativa (risultante da timbratura) per almeno due mesi nel corso dell'anno (1 mese nel corso del semestre).

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 71, c. 5 del D.L. 25/6/2008 n. 112, convertito in L. 133 del 6/8/2008, abrogato dall'art. 17, c. 23, lett. d) del D.L. 1/7/2009 n. 78, a decorrere dal 1/7/2009, si concorda che la ripartizione del fondo così come sopra specificata si applicherà dal secondo semestre 2009.

Il riparto della quota fissa viene effettuato tenendo conto:

- delle quote paramtrate: 1,5 (categoria D-DS) - 1,2 (categoria BS -C) - 1 (categoria A-B)
- della percentuale dell'impegno orario, per il personale a part-time.

EROGAZIONE DEI PREMI INCENTIVANTI:

L'erogazione della produttività è correlata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi come evidenziato nella sottoindicata tabella:

| % DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI | % DI PRODUTTIVITA' ATTRIBUITA AI CDR |
|--|--|
| <50 | 0 |
| dal 50 all'89 | In base alla percentuale degli obiettivi raggiunti |
| dal 90 al 99 | 100 |
| 100 | 100 |

[Handwritten signatures and initials]

ART. 8 – PART-TIME

A modifica di quanto previsto dall'art. 23 del CCNL integrativo 2002-2005 si specifica quanto segue:

1. criteri valevoli per la concessione del part-time a partire dall' anno 2009

a) I requisiti e i punteggi da attribuire per stilare la graduatoria annuale per la concessione del part-time a partire dall'anno 2009 sono i seguenti:

| REQUISITI | PUNTI |
|---|-------|
| A) assistenza a figli - genitori - coniuge/convivente con invalidità pari o superiore al 70%(Certificata dal Collegio Medico) senza benefici L.104/92 | 2,5 |
| B) assistenza a figli - genitori - coniuge/convivente con invalidità pari o superiore al 70%(Certificata dal Collegio Medico) con benefici L.104/92 * | 1,5 |
| C) Assistenza a figli - genitori - coniuge/convivente con invalidità certificata dal Collegio Medico dal 50% al 69% | 0,5 |
| Ai requisiti di cui ai punti A) - B) -C) si aggiunge il seguente punteggio se la persona invalida rientra nello stesso nucleo familiare ** | 1,5 |
| Ai requisiti di cui ai punti A) – B) – C) si aggiunge il seguente punteggio se trattasi di genitore con figlio portatore di handicap (indipendentemente dall'età) | 1,0 |
| D) Assistenza altri familiari diversi dalle tipologie sopra riportate e/o affini, rientranti nello stesso nucleo familiare, con invalidità pari o superiore al 70% senza benefici L. 104/92 | 1,0 |
| E) Genitore con figlio minore da 0 al compimento dei 3 anni | 2,0 |
| F) Genitore con figlio minore da 3 anni compiuti al compimento dei 6 anni | 1,5 |
| G) Genitore con figlio minore da 6 anni compiuti al compimento dei 14 anni | 1,0 |
| Ai requisiti di cui ai punti A) –B) – C) - E) - F) -G) si aggiunge il seguente punteggio se trattasi di unico genitore convivente | 2,0 |
| In caso di parità di punteggio si considera la lontananza tra residenza/sede di lavoro e ove occorre l'anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità di punteggio si prosegue nel considerare che chi ha avuto la concessione del part-time già da 2 anni va in coda fra quelli di pari punteggio | |

* con benefici L. 104/1992 si intende che il dipendente in contemporaneità alla richiesta di part-time chiede di usufruire dei permessi previsti dall' art. 33 della L. 104/1992.

** nucleo famigliare: si intende che il dipendente convive con il famigliare handicap da assistere.

Auteg
g
10
7

- b) il part-time è concesso ai dipendenti per motivi di salute solo se accertati dal Medico Competente ASL con l'indicazione della assoluta necessità circa l'instaurazione di un rapporto di lavoro a part-time. Non saranno valutati come motivo di concessione del part-time eventuali indicazioni, da parte dello stesso Medico competente, sull'"opportunità" che al dipendente interessato possa essere concesso il part-time.

Nel caso in cui la concessione avvenga nel corso dell'anno, è da considerarsi in sovrannumero, e riassorbibile nel contingente nel momento in cui si renderà disponibile un posto a part-time.

- c) La graduatoria verrà utilizzata per concedere eventuali part-time resisi vacanti per ragioni diverse entro il primo semestre dell'anno.

Art. 9 - FORMAZIONE

La risorsa umana rappresenta il fattore critico di successo nei servizi alla persona: una adeguata valorizzazione delle risorse umane che operano nel sistema, sotto l'aspetto sia professionale che motivazionale, è essenziale sia per il raggiungimento degli obiettivi generali di rinnovamento sia per il successo delle politiche socio sanitarie regionali.

La risorsa umana, intesa come soggetto individuale e collettivo, deve essere assistita e accompagnata nel suo processo di accumulo e di sviluppo delle competenze (capacità/conoscenze).

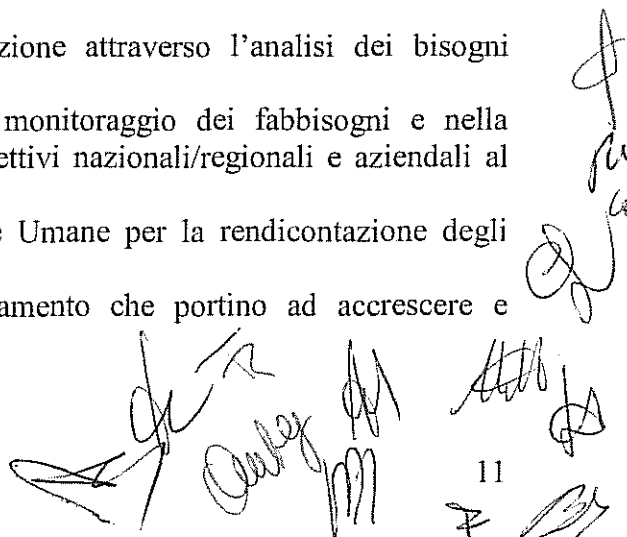
Per tale ragione l'Asl di Lecco ritiene che la formazione costituisca una leva strategica e fondamentale per lo sviluppo dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programmati, poiché attraverso essa si può sia conseguire il miglioramento delle competenze del personale sia favorire la creazione di più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza; pertanto, secondo tali principi, uno degli obiettivi della formazione è il miglioramento dei livelli di competenze degli operatori del SSR con il conseguente incremento dell'efficacia dei servizi.

Quanto sopra è definito anche alla luce di quanto enunciato dal sistema regionale ECM/CPD che prevede la trasformazione di interventi formativi destinati a privilegiare la sola tecnica formativa in un processo di sviluppo professionale continuo che costituisca l'effettivo strumento per migliorare le competenze e le abilità cliniche, tecniche e manageriali ed i comportamenti degli operatori sanitari partecipi al progresso scientifico e tecnologico, con l'obiettivo di garantire efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza all'assistenza prestata dal servizio sanitario nazionale.

La formazione è finalizzata allo sviluppo del sistema sanitario attraverso il miglioramento delle competenze del personale e alla creazione di più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi generali di rinnovamento e agli obiettivi produttivi da perseguire.

Al fine di attuare quanto sopra espresso, è stata istituita una rete aziendale per la formazione individuando a livello dipartimentale/area omogenea/servizio un referente per la formazione per la realizzazione delle seguenti attività:

- contribuire alla realizzazione del piano di formazione attraverso l'analisi dei bisogni formativi dipartimentali/area omogenea
- collaborare nell'elaborazione dei programmi, nel monitoraggio dei fabbisogni e nella definizione di scelte formative coerenti con gli obiettivi nazionali/regionali e aziendali al fine di rendere più efficace l'azione formativa
- collaborare con l'Ufficio Organizzazione e Risorse Umane per la rendicontazione degli eventi formativi di competenza
- collaborare ad intraprendere le azioni di miglioramento che portino ad accrescere e rafforzare la competenza di tutte le professionalità.



11

In materia di formazione aziendale sono tuttora vigenti gli artt. 29 CCNL sottoscritto il 07.04.1999 e l'art. 20 CCNL sottoscritto il 19.04.2004

L'art. 20 CCNL Comparto sottoscritto il 19.04.2004 dispone che:

“La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlate alle attività di competenza in base ai piani di formazione. Qualora il dipendente prescelga corsi di formazione non rientranti nei piani suddetti ovvero corsi che non corrispondano alle suddette caratteristiche, la formazione – anche quella continua – rientra nell'ambito della formazione facoltativa...”

“L'Azienda garantisce l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda. La relativa disciplina è, in particolare riportata nei commi 6 e seguenti dell'art. 29 del contratto del 1999, come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.”

L'art. 29, comma 10, CCNL Comparto sottoscritto il 07.04.1999 prevede che:

“Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, gli enti utilizzano le risorse già disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/1995 relativa alla formazione, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge ...omissis...”

Entro la data definita dalla Regione Lombardia, l'Azienda provvede a redigere i piani di formazione, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, devono costituire un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale; i piani verranno trasmessi successivamente alle OO.SS. e pubblicati sulla intranet aziendale.

L'Azienda si impegna a favorire per tutte le figure professionali i crediti formativi ECM-CPD.

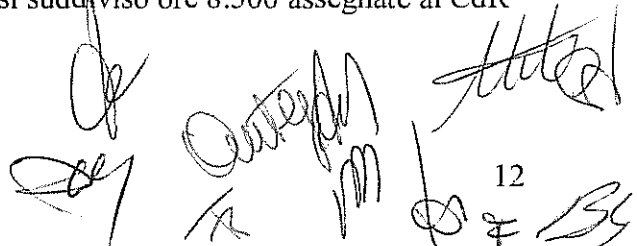
Per quanto non esplicitato nel presente contratto collettivo integrativo aziendale, i documenti a cui fare riferimento sono:

1. il “Regolamento inerente la partecipazione alle attività di formazione“ approvato con deliberazione n. 634 del 18 ottobre 2005
2. il Piano di Formazione Aziendale, redatto con cadenza annuale.

ART. 10 LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario, da non utilizzare come strumento ordinario di programmazione del lavoro, ha carattere eccezionale e deve rispondere ad effettive esigenze di servizio e preventivamente autorizzato. Le richieste di pagamento ore straordinarie effettuate nel mese devono essere inviate al Servizio Gestione Personale entro indicativamente il giorno 12 del terzo mese successivo (il termine ultimo per la presentazione delle richieste di pagamento viene comunicato ogni mese via e-mail ai referenti e varia in base alla data di chiusura della procedura stipendiale); se non inviate entro la scadenza comunicata, le stesse non possono più essere liquidate.

Per l'anno 2009 si preventiva un monte ore pari a 9.000, così suddiviso ore 8.500 assegnate ai CdR in proporzione al liquidato anno 2008 e ore 500 di riserva.

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately six distinct marks, including what appears to be a large 'A' at the top right, and some initials like 'M', 'B', and 'F' at the bottom right. A small number '12' is written near the bottom right corner.

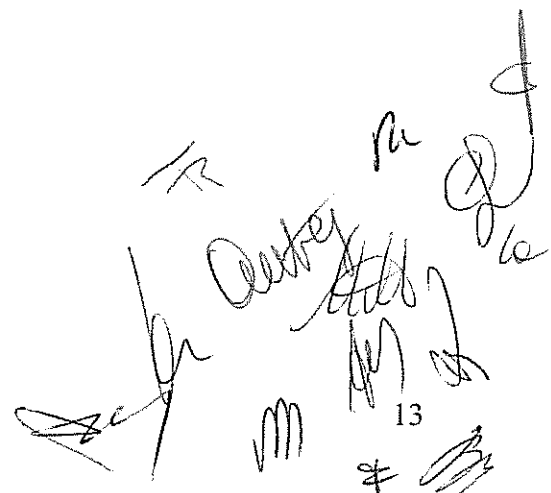
ART. 11 – PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO

Si rinvia all'apposito Regolamento (allegato 2).

ART. 12 – DISPOSIZIONI FINALI

Si rinvia per quanto riguarda le disposizioni non contrastanti con quanto contenuto nel presente contratto al CCNL integrativo 2002-2005 relativamente ai seguenti articoli:

- 1 Premessa
- 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- 3 Procedure di verifica
- 4 Relazioni sindacali
- 5 Assemblea del personale
- 6 Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero
- 7 Sciopero
- 8 Istituzione Comitati: Paritetico sul fenomeno del mobbing e per le Pari Opportunità
- 9 Agibilità sindacale
- 10 Delegazione trattante
- 11 Commissioni bilaterali
- 18 Posizioni organizzative
- 20 Indennità per assistenza domiciliare e sert
- 23 Part-time
- 26 Permessi per diritto allo studio sino alla conclusione dell'a.s. 2008/09
- 27 Disposizioni finali

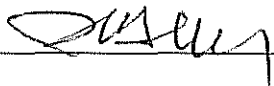


Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including the number 13.


Elenco firmatari

Per l'Amministrazione:


Dr. Antonio Pelliccia



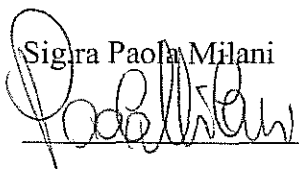
Dr.ssa Celestina Rusconi




Dr. Andrea Fascendini



Sig.ra Paola Milani




Sig.ra Cinzia Arrigoni

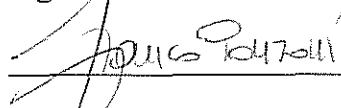


per le OO.SS.:

Sig. Natale Motta RSU



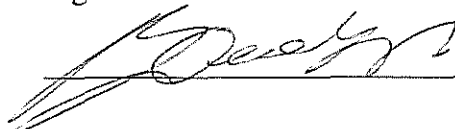
Sig. Franco Ponzoni CGIL



Sig.ra Valeria Macis CISL



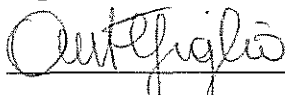
Sig. Italo Bonacina UIL



Sig. Federico Todeschini RSU



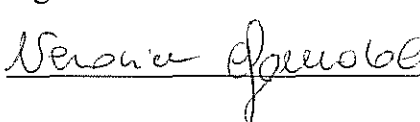
Sig.ra Autilia Giglio RSU



Sig.ra Elena Lietti RSU



Sig.ra Veronica Gandolfi RSU



Sig.ra Anna Del Giudice RSU



Data, 29/12/2008

ALLEGATO 1

MAPPATURA POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

| Denominazioni: | Pesi: |
|--|-------|
| 1. Area Omogenea Sanità Pubblica – tecnico prevenzione coord. | 42 |
| 2. Area Omogenea Sicurezza Lavoro – tecnico prevenzione coord. | 40 |
| 3. Distretto Bellano – coordinatore amministrativo | 47 |
| 4. Distretto di Lecco – coordinatore amministrativo | 47 |
| 5. Distretto di Merate – coordinatore amministrativo | 47 |
| 6. Distretto di Bellano – coordinatore professioni sanitarie | 39 |
| 7. Distretto di Merate – coordinatore professioni sanitarie | 39 |
| 8. Ufficio Organizzazione e Risorse Umane – referente amministrativo | 42 |
| 9. Servizio Economico Finanziario - esperto area economica finanziaria | 46 |
| 10. Servizio Gestione Personale – esperto area giuridica | 39 |
| 11. Servizio Sistema Informativo Aziendale – programmatore area staff Direzione Generale | 52 |
| 12. Servizio Provveditorato Economato e Gestione Tecnico Patrimoniale – coordinatore settore tecnico | 50 |
| 13. Dipartimento di Prevenzione Medica – Laboratorio di Sanità Pubblica – esperto gestione strumentazione | 47 |
| 14. Servizio Assistenza Farmaceutica – esperto processi amministrativi area farmaceutica | 39 |
| 15. Dipartimento Programmazione Acquisto e Controllo – referente infermieristico controlli nucleo operativo aziendale | 46 |
| 16. Dipartimento di Prevenzione Medica – segreteria amministrativa | 39 |
| 17. Area assistenza sociale ed educativa | 40 |
| 18. Servizio Gestione personale – esperto area economico/contributiva | 40 |
| 19. Ufficio gestione adempimenti amministrativi delle convenzioni e dei contratti – coordinatore amministrativo | 44 |
| 20. Dipartimento della Fragilità – referente infermieristico dell'equipe di cure palliative | 40 |
| 21. Servizio Provveditorato Economato e Gestione Tecnico Patrimoniale – Referente amministrativo Settore Economato /Provveditorato | 39 |
| 22. Dipartimento di Prevenzione Veterinario: segreteria amministrativa | 39 |

N.B. L'individuazione delle posizioni organizzative e le relative pesature potranno essere modificate in relazione a determinazioni derivanti da POFA

Fr. Ombra
per per
del IM
15

**AZIENDA SANITARIA LOCALE
DELLA PROVINCIA DI LECCO**

**REGOLAMENTO PER L'APPLICAZIONE DELLE NORME RELATIVE
AL DIRITTO ALLO STUDIO DEL PERSONALE APPARTENENTE AL
COMPARTO**

Art. 1

Criteria per la concessione dei permessi per motivi di studio

1.1 Al fine di garantire il diritto allo studio ai dipendenti del comparto dell'azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono essere concessi permessi retribuiti fino ad un massimo di 150 ore annue individuali, secondo i criteri stabiliti dall'art. 22 del CCNL Integrativo del 20.09.2001 e dal presente regolamento.

1.2 Ai dipendenti con rapporto di lavoro a part-time, i permessi di studio sono concessi in misura proporzionata alla relativa riduzione della prestazione lavorativa.

1.3 I dipendenti ammessi alla fruizione dell'istituto in parola non possono superare complessivamente il 3% del totale delle unità a tempo indeterminato in servizio all'inizio di ogni anno con arrotondamento all'unità superiore. Nel calcolo del contingente è irrilevante la distribuzione del personale per qualifica.

1.4 I permessi, di cui al paragrafo 1.1, possono essere concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico nonché per il sostenimento dei relativi esami. Nel caso di non raggiungimento del contingente potranno essere previsti ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale nell'ambito della contrattazione integrativa (cfr. art. 22, c.2 del CCNL 20/9/2001).

1.5. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'amministrazione potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso. Resta inteso che il dipendente dovrà utilizzare per l'effettuazione del tirocinio i permessi 150 ore qualora lo stesso coincida con il proprio orario di lavoro.

1.6 Il permesso serve a giustificare l'assenza dal servizio da parte del lavoratore interessato; pertanto il permesso deve essere documentato per attestare la partecipazione a corsi per le ore di lavoro non prestate.

1.7 In nessun caso l'istituto delle 150 ore potrà essere utilizzato:

- per la frequenza di corsi di aggiornamento (per tali finalità potranno essere utilizzati gli istituti previsti dal CCNL per l'aggiornamento professionale);
- per la frequenza di corsi non abilitanti al rilascio di titoli di studio legali o di attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico (ad es: mirati a finalità ludiche o di svago come corsi di musica, ecc.)
- per la preparazione, svolta da scuole private, per il sostenimento di futuri esami.

Art. 2
Modalità di inoltro della domanda

2.1 L'Amministrazione provvede annualmente ad emettere entro il 30/9 di ciascun anno, per il personale interessato all'ottenimento del citato beneficio, un apposito avviso mediante il quale saranno indicate le modalità per la presentazione della relativa istanza. Tale richiesta dovrà comunque essere corredata da idonea documentazione attestante l'iscrizione o la frequenza alle scuole ovvero ai corsi.

Detto bando sarà affisso nei luoghi atti a darne massima diffusione.

Il termine per la presentazione delle domande viene stabilito nel 31 ottobre di ogni anno.

Nel caso di non raggiungimento del contingente di cui al punto 1.3, si procederà ad accogliere le domande presentate oltre il termine di scadenza dell'avviso di cui sopra, secondo l'ordine di presentazione nel rispetto della disciplina indicata nel presente regolamento.

Anche i dipendenti che già usufruiscono dell'istituto delle 150 ore dovranno rinnovare la propria domanda qualora intendano usufruire del beneficio per l'anno successivo a quello per il quale sono stati autorizzati.

In caso di iscrizioni a corsi a numero chiuso, il dipendente segnala la riserva di ammissione e la data della selezione.

2.2. La documentazione inoltrata dai richiedenti sarà esaminata dal Servizio Gestione Personale, secondo le disposizioni fissate dalla normativa vigente tenuto altresì conto dei criteri di preferenza stabiliti dal presente regolamento.

Art. 3
Supero contingente del 3%

3.1 Qualora il numero delle richieste sia superiore al contingente determinato secondo le modalità di cui al paragrafo 1.3, per la concessione dei permessi verrà rispettato il seguente ordine di priorità:

a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;

b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, fermo restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);

c) dipendenti ammessi a frequentare attività didattiche che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).

3.2 Nell'ambito di ciascuna fattispecie di cui sopra, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, superiore, universitari o post-universitari, sulla base di una adeguata ripartizione fra i dipendenti dei vari ruoli in rapporto al numero complessivo dei dipendenti dei vari ruoli.

3.3. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei paragrafi precedenti sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

Art.4
Graduatoria degli aventi diritto

Sulla base delle domande presentate verrà formulata una graduatoria. Tale graduatoria non sarà necessaria, se i dipendenti richiedenti non superano il limite del 3%, stabilito dalla legge, mentre in caso contrario, sarà basata su criteri stabiliti dall'art. 3 del presente regolamento. All'atto dell'adozione del provvedimento deliberativo verrà data tempestiva informativa alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto di lavoro.

Art. 5 **Periodo di riferimento**

I permessi di 150 ore annue, sono usufruibili secondo i calendari degli anni accademici/scolastici.

Art. 6 **Disposizioni particolari**

Nel caso di supero del contingente del 3% stabilito dalla legge, e in presenza di richieste la cui avvenuta iscrizione al corso interessato avvenga dopo la scadenza del bando (es. febbraio), la relativa domanda verrà presa in considerazione in occasione del successivo atto deliberativo di concessione.

Art. 7 **Programmazione**

7.1 La durata del permesso deve essere tale da assicurare il corretto espletamento del servizio, per cui, sia nel caso in cui il permesso assorba l'intera giornata, sia nel caso in cui ne assorba solo una parte, deve essere debitamente programmata con il proprio responsabile.

7.2 Sempre a garanzia del corretto espletamento del servizio si stabilisce di predisporre col proprio responsabile un calendario dei permessi relativi al diritto allo studio con cadenza mensile.

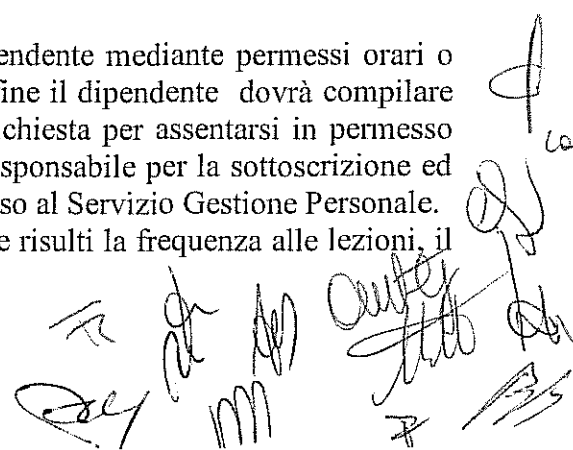
7.3 Le richieste di permessi fatte prescindendo dalla suddetta programmazione, potranno anche non essere concesse nel caso di indifferibili esigenze di servizio. In tal caso sarà cura del responsabile di articolazione organizzativa comunicare all'interessato la mancata concessione del permesso specificandone la motivazione.

Art. 8 **Modalità di fruizione e giustificazioni**

8.1 Il permesso per il diritto allo studio rappresenta una particolare forma di esonero temporaneo della prestazione lavorativa che si giustifica se il dipendente deve frequentare, durante l'orario di lavoro, le lezioni e sostenere i relativi esami.

8.2 Le ore di permesso retribuito possono essere fruite dal dipendente mediante permessi orari o giornalieri, compatibilmente con le esigenze di servizio. A tal fine il dipendente dovrà compilare l'apposito modulo pubblicato sul Sito Intranet denominato "Richiesta per assentarsi in permesso retribuito per concorsi, esami -150 ore" sottoporlo al proprio Responsabile per la sottoscrizione ed inviarlo almeno tre giorni prima della fruizione del permesso stesso al Servizio Gestione Personale.

8.3 Il dipendente dovrà produrre idonea certificazione dalla quale risulti la frequenza alle lezioni, il sostenimento di esami, anche se con esito negativo.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are somewhat stylized and overlapping, with some appearing to be initials like 'M', 'P', and 'S'. There is also a small 'ca' written near the top right of the signature area.

8.4 La documentazione dovrà essere consegnata al Servizio Gestione Personale entro un mese dall'effettuazione della frequenza o dell'esame.

8.5 In mancanza della predetta documentazione, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato.

Art. 9

Permessi di studio – art. 21 CCNL 1/9/1995

Il dipendente che sia stato ammesso ai benefici dei permessi di studio può utilizzare per sostenere gli esami, in alternativa ai permessi previsti dal presente regolamento, per il solo giorno della prova anche i permessi per esami previsti dall'art. 21 – comma 1 – del CCNL del 01.09.1995.

Art. 10

Ore non utilizzate

Le ore di permesso di studio disponibili, ma non utilizzate nell'anno di competenza, non sono cumulabili a quelle concesse nell'anno successivo e quindi si perdono.

Art.11

Rinuncia all'utilizzo dei permessi

11.1 I dipendenti, cui è stato concesso tale beneficio, possono nel corso dell'anno rinunciare in tutto o in parte dandone tempestiva comunicazione all'Azienda. La comunicazione è obbligatoria nel caso di ritiro dal corso di studi.

11.2. Nell'ipotesi di rinuncia totale che deve pervenire in tempo utile prima della fine degli aa.aa. o aa.ss. dell'anno di riferimento, l'Azienda concederà i permessi per studio, con effetto retroattivo, al dipendente che segue in graduatoria, sempre nel rispetto del 3% delle unità in servizio. Il dipendente subentrante, pertanto, potrà chiedere di convertire in ore di permesso studio i giorni di ferie o di recupero già utilizzati, previa giustificazione di tali ore secondo le motivazioni previste dal presente regolamento.

Art. 12

Esclusione dalla fruizione dei permessi

12.1. Sono esclusi in ogni caso dalla fruizione dei permessi di studio i dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato e i dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato con anzianità di servizio presso questa Azienda inferiore ad anni due.

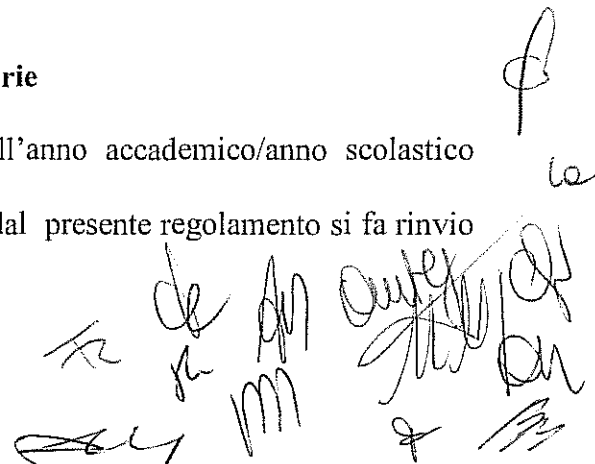
12.2 Non sono concedibili i permessi di studio richiesti per elaborare e discutere tesi di laurea in considerazione del fatto che tale attività non comporta frequenza a corso di studi.

Art.13

Disposizioni finali e transitorie

13.1 Il presente regolamento entra in vigore dall'inizio dell'anno accademico/anno scolastico 2009/2010.

13.2 Per tutti i casi non specificatamente disciplinati dal presente regolamento si fa rinvio alle disposizioni contrattuali e legislative vigenti in materia.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are somewhat stylized and overlapping, with some appearing to be initials like 'R', 'M', and 'P'. There is also a large, loopy signature that looks like 'P' or 'B'.