



## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO COMPARTO SANITA'**

**2002-2005**

In data 14 dicembre 2007 le parti di seguito indicate hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dell'area del comparto sanità per il periodo 2002-2005:

**PER L'AZIENDA**

il delegato di parte pubblica

F.to Testa Giacomo

PER i rappresentanti delle Organizzazioni e Confederazioni Sindacali:

**PER LA RSU:**

F.to Zanchi Claudio

F.to Delvecchio Bortolina

F.to Pandolfi Gianalberto

F.to Bianchi Rudi

F.to Cella Renata

F.to Busato Massimo

F.to Terzi Antonio

**PER LE OO.SS. Territoriali**

CISL

F.to Colombo Elena

UIL

F.to Sorlini GiovBattista

FIALS

F.to De Marchi Alfredo

Tale ipotesi è stata sottoposta senza rilievi al Collegio Sindacale che ha effettuato il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio.

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
COMPARTO SANITA'**

**2002-2005**

# INDICE

<i>Premessa</i>		pag. 3
<b>Titolo I</b>	<b>Disposizioni Generali</b>	pag. 4
Art. 1:	Campo di applicazione	pag. 4
Art. 2	Tempi, cadenze e procedure per la verifica del contratto collettivo	pag. 4
<b>Titolo II</b>	<b>Relazioni Sindacali</b>	pag. 5
Art. 3	Metodologia di relazioni	pag. 5
Art. 4	Proclamazione dello sciopero	pag. 5
Art. 5	Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing	pag. 5
<b>Titolo III</b>	<b>Classificazione del personale</b>	pag. 6
Art. 6	Obiettivi della classificazione del personale	pag. 6
Art. 7	Formazione e riqualificazione	pag. 8
Art. 8	Sistema di valutazione permanente	pag. 10
Art. 9	Correlazione con la progressione economica orizzontale	pag. 11
<b>Titolo IV</b>	<b>Regime degli orari di lavoro, lavoro straordinario e rapporto di lavoro a tempo parziale</b>	pag. 15
Art. 10	Orario di lavoro	pag. 15
Art. 11	Lavoro straordinario	pag. 16
Art. 12	Rapporto di lavoro a tempo parziale	pag. 16
Art. 13	Mobilità intra-aziendale	pag. 16
<b>Titolo V</b>	<b>Sistemi di finanziamento</b>	pag. 17
Art. 14	Obiettivi generali Azienda	pag. 17
Art. 15	Modalità di ripartizione fondo produttività collettiva	pag. 18
Art. 16	Finanziamento dei trattamenti accessori	pag. 19
<b>Titolo VI</b>	<b>Linee di indirizzo e criteri per il miglioramento dell'ambiente di lavoro</b>	pag. 20
Art. 17	Valutazione dei rischi	pag. 20
Art. 18	Tutela lavoratrici madri	pag. 20

## ALLEGATI

<i>Allegato n.1</i>	<i>Regolamento relazioni sindacali</i>
<i>Allegato n.2</i>	<i>Protocollo operativo in occasione della proclamazione dello sciopero</i>
<i>Allegato n.3</i>	<i>Regolamento sulle procedure selettive interne</i>
<i>Allegato n.4</i>	<i>Regolamento per il conferimento degli incarichi di posizione</i>
<i>Allegato n.5</i>	<i>Manuale per la valutazione e schede di valutazione</i>
<i>Allegato n.6</i>	<i>Regolamento organizzazione orario di lavoro</i>
<i>Allegato n.7</i>	<i>Regolamento per la remunerazione dei rientri urgenti</i>
<i>Allegato n.8</i>	<i>Regolamento sistema incentivante 118</i>
<i>Allegato n.9</i>	<i>Regolamento lavoro straordinario</i>
<i>Allegato n.10</i>	<i>Regolamento part time</i>
<i>Allegato n.11</i>	<i>Regolamento per la gestione della mobilità intra-aziendale</i>
<i>Allegato n.12</i>	<i>Suddivisione quote per qualifica e per U.O.</i>
<i>Allegato n.13</i>	<i>Regolamento recante norme per la ripartizione del fondo di cui al comma 1, dell'art. 18 L. 109 del 1994, e successive modifiche ed integrazioni, destinato a retribuire il personale dell'Area Risorse Tecniche incaricato della progettazione e direzione lavori</i>
<i>Allegato n.14</i>	<i>Riepilogo esposizioni ai rischi professionali</i>
<i>Allegato n.15</i>	<i>Tutela delle gestanti e delle lavoratrici madri</i>

**Premessa:**

Il presente accordo, intervenuto con riferimento alle materie ed agli istituti previsti dall'art. 4 CCNL del Comparto Sanità Pubblica è strumento indispensabile per stabilire coerentemente, fra le parti, le materie, gli indirizzi e le scelte conseguenti riferite a quanto è demandato alla contrattazione collettiva integrativa.

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente testo è stato elaborato nel più ampio contesto relazionale, e che i loro comportamenti sono sempre stati ispirati ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

# **Titolo I**

## **DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 Campo di applicazione**

Il Contratto Collettivo Integrativo si applica a tutto il personale con rapporto a tempo indeterminato e determinato. Il presente accordo concerne il periodo 01/01/2002 - 31/12/2005. L'accordo sarà comunicato a cura dell'Azienda a tutti i lavoratori interessati e cesserà la sua efficacia al momento della stipula del successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo. Non rimane comunque preclusa la possibilità di integrare o modificare a seguito di accordi di contrattazione decentrata successivi all'arco di validità del presente CCDI e prima della sottoscrizione del nuovo CCDI.

### **Art. 2 Tempi, cadenze e procedure per la verifica del contratto collettivo integrativo**

Per le parti relative ad istituti aventi carattere annuale il Contratto Collettivo Integrativo può essere rinnovato, previo accordo tra le parti, anche in assenza di rinnovo del CCNL.

L'individuazione e l'utilizzo delle risorse economiche è determinato con cadenza annuale.

## **Titolo II**

# **RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 3      Metodologia di relazioni**

Le parti si danno intese che il Sistema di relazioni sindacali è basato su rapporti che devono avere la caratteristica della trasparenza e della correttezza reciproca.

Per l'attuazione dei principi sopra affermati le parti hanno convenuto un regolamento di relazioni sindacali il cui testo viene allegato al presente accordo come sua parte integrante **ALLEGATO**

**N. 1**

### **Art. 4      Proclamazione dello sciopero**

Fermo restando i dispositivi di cui alla legge 146/90 nonché le norme stabilite dall'accordo nazionale sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero, si adotta il protocollo operativo di cui all'**ALLEGATO N. 2.**

### **ART. 5      Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**

In relazione al fenomeno del *mobbing* le parti danno atto che sono state già avviate adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale.

Si dà , altresì, atto che viene istituito un Comitato Paritetico, con i compiti di cui all'art. 5 CCNL 19/04/04 nella composizione che le parti comunicheranno successivamente.

## **Titolo III**

# **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

### **Art. 6 Obiettivi della classificazione del personale**

1. Nel quadro della riforma del lavoro pubblico, al fine di garantire il progressivo miglioramento della funzionalità dei servizi delle aziende ed enti nonché promuovere l'efficienza, l'efficacia e la qualità dell'assistenza erogata, le parti convengono sulla opportunità di confermare l'attuale sistema di classificazione previsto dal CCNL del 7 aprile 1999 e di proseguire, anche con il presente contratto, nel processo di valorizzazione professionale dei lavoratori, che si configura come strumento di supporto alla riforma stessa anche nell'ottica della piena armonizzazione con il settore privato.
2. Nella prospettiva di pervenire ad una gestione ottimale delle risorse umane e sulla base dell'esperienza maturata ed in relazione alla maggiore flessibilità organizzativa attuata con i contratti collettivi del precedente quadriennio, le parti ritengono che la contrattazione integrativa debba valorizzare, in particolare, i seguenti principi già enunciati nel citato sistema classificatorio:
  - a) rispetto delle percentuali di accesso dall'esterno secondo le vigenti disposizioni;
  - b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le categorie e i profili cui si riferiscono le selezioni. Pertanto, ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 7 aprile 1999, all'esperienza professionale, al titolo di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ed alle prove selettive finali è attribuito un peso equilibrato ai fini della determinazione del punteggio complessivo ottenuto nella graduatoria finale dai dipendenti che hanno partecipato alla selezione, escludendo quindi automatismi generalizzati e basati solo sull'anzianità di servizio;
  - c) nelle progressioni verticali di sviluppo professionale, rispetto della provenienza del personale dal livello economico immediatamente inferiore.
3. Un ruolo fondamentale è attribuito alla formazione continua, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze, nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale. A tal fine deve essere data piena attuazione all'art. 29 del CCNL del 7

aprile 1999, come integrato dall'art. 20 del CCNL 19 aprile 2004, in particolare rendendo disponibili le risorse indicate nell'ultimo comma di tale ultima norma.

4. Le parti confermano, altresì il sistema della progressione economica orizzontale disciplinato dall'art. 35 del CCNL del 7 aprile 1999

Le parti si danno ulteriormente intese circa l'approvazione dei seguenti regolamenti di attuazione:

a) regolamento sulle procedure selettive interne contenente

1. Selezioni per progressioni verticali;
2. Selezioni per passaggi nell'ambito della medesima categoria al livello super;
3. Passaggio orizzontale tra i profili.



**ALLEGATO N.3**

b) regolamento per il conferimento degli incarichi di posizione

**ALLEGATO N.4**



## **Art. 7      Formazione e riqualificazione**

1. L'art. 20 del CCNL 19/04/04 conferma in materia di formazione l'art. 29 del CCNL 7 aprile 1999, che prevede la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio. In tale ambito rientra la formazione continua di cui all'art. 16 bis e segg. del d.lgs. n 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni, da svolgersi sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati dalle Regioni e concordati in appositi progetti formativi presso l'azienda o ente ai sensi dell'art. 4, comma 2, punto 5 del CCNL 7 aprile 1999.
2. 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 o ente. 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.
3. Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, le parti concordano che - nel caso di mancato rispetto della garanzia prevista dal comma 2 circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte del personale interessato - non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del d.lgs 502 del 1992 e successive modifiche ed integrazioni. Ne consegue che, in tali casi, le aziende ed enti non possono intraprendere iniziative unilaterali per la durata del presente contratto.
4. Ove, viceversa la garanzia del comma 2 venga rispettata, il dipendente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, non potrà partecipare per il triennio successivo alle selezioni interne a qualsiasi titolo previste.
5. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.

6. Al fine di ottimizzare le risorse disponibili per garantire la formazione continua a tutto il personale del ruolo sanitario destinatario dell'art. 16 bis citato al comma 1 e, comunque, la formazione in genere al personale degli altri ruoli, nelle linee di indirizzo sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno.
7. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza in base ai piani di cui al comma 1. Ove 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.
8. Per favorire con ogni possibile strumento il diritto alla formazione e all'aggiornamento professionale del personale, sono utilizzati anche gli istituti di cui agli artt. 22 e 23 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.
9. Per garantire le attività formative, le aziende ed enti utilizzano le risorse già disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14 del 1995, relativa alla formazione, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche disposizioni di legge ovvero da particolari normative dell'Unione Europea in conformità a quanto previsto dal Protocollo di intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997.
10. La contrattazione collettiva integrativa regola i programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale a tempo indeterminato per adeguarlo ai processi d'innovazione (CCNL art. 4 comma 2 punto V) con particolare riguardo alla riqualificazione del personale nell'ambito dei processi di mobilità.

## **Art. 8      Il Sistema di valutazione permanente**

1. L'Azienda ha adottato un sistema di valutazione permanente con le seguenti caratteristiche:
  - a) semplice ed agile;
  - b) coerente con i ruoli organizzativi definiti e le professionalità presenti;
  - c) oggettivo;
  - d) diffuso ed accettato.
2. Viene utilizzato al fine di:
  - a) analizzare e valutare le capacità e i comportamenti organizzativi attraverso un confronto diretto tra valutatore e valutato;
  - b) consentire di esplicitare quali sono i comportamenti attesi e premiati nell'Azienda;
  - c) consentire la rilevazione dei fabbisogni formativi e quindi la calibratura del sistema formativo alle effettive esigenze aziendali, operando dove vi siano effettivi bisogni.
3. Rappresenta un supporto al sistema delle progressioni orizzontali e verticali, in quanto la valutazione positiva costituisce requisito indispensabile per accedere alle selezioni, con conseguente attribuzione di punteggio che va a sommarsi ai punteggi ottenuti in base all'esperienza professionale e alla formazione, nonché per la conferma del quantitativo economico corrisposto a titolo di acconto al dipendente quale quota di produttività collettiva.
4. I diversi elementi che costituiscono la valutazione (giudizio annuale, competenza e arricchimento professionale) si rapportano in forma proporzionalmente crescente/decescente, in relazione alla categoria di riferimento, con percentuali predefinite in correlazione alle singole categorie di personale. Per le categorie A e B il peso percentuale dell'esperienza professionale è maggiore rispetto alle altre variabili di giudizio considerate, che non nelle altre categorie, ove assume un peso progressivamente decrescente. Viceversa, il giudizio di valutazione relativo alla categoria A e B assume un peso minore rispetto a quello delle altre categorie.
5. A tal fine vengono adottate le schede di valutazione per macroclassi di profilo nonché il manuale di valutazione **ALLEGATO N.5**.

## **Art. 9      Correlazione con la progressione economica orizzontale**

1. Il sistema di valutazione, correlato al sistema di formazione/aggiornamento come sopra descritto, nonché all'anzianità di servizio, concorrono alla pesatura complessiva di ciascun dipendente basata su un sistema di punti, fra di loro diversamente articolati per peso relativo, in relazione a ciascuna categoria professionale. Tale sistema di punti consente di costituire, per ciascun profilo/categoria, graduatorie utili alla progressione orizzontale nelle fasce economiche.

Sistema di pesatura dei criteri di valutazione

CRITERI A Sistema Valutazione	20	20	20	20	25	25
CRITERI B Anzianità di servizio	70	60	45	40	30	20
CRITERI C Formazione/Aggiornamento	10	20	35	40	45	55
	100	100	100	100	100	100

2. Nell'ambito della contrattazione integrativa, periodicamente vengono definiti:
  - a) il numero di passaggi di fascia possibili per ciascuna categoria / profilo;
  - b) l'intervallo minimo per successive progressioni nell'ambito della medesima categoria / profilo.

A conclusione della descrizione del processo per la formulazione delle graduatorie utili alla progressione economica orizzontale (progressione per fasce), si riepilogano di seguito i tre documenti riassuntivi dei criteri.

## CRITERIO A : SCHEDA DI VALUTAZIONE

PERSONALE AREA DEL COMPARTO

# Scheda di valutazione

Periodo di valutazione:

**DIPENDENTE VALUTATO**

Matricola	
Cognome	Nome
U.O./Servizio	Ospedale/Sede

*profilo*

*categoria*

<b>VALUTATORE ANNO PRECEDENTE</b>	
Matricola	
Cognome	Nome
Profilo	Categoria
U.O.	Presidio

<b>VALUTATORE ANNO _____</b>	
Matricola	
Cognome	Nome
Profilo	Categoria
U.O.	Presidio

### Note esplicative

1. Oggetto della valutazione è l'**attività prestata dal dipendente**.
2. La scheda di valutazione verrà inoltre utilizzata per:
  - passaggi orizzontali di fascia/progressioni verticali; attribuzione Risorse Aggiuntive Regionali per i saldi della produttività collettiva;
  - la valutazione di sufficienza si raggiunge con un minimo di: 12 punti (pari al 60% del punteggio massimo di 20 punti).

## CRITERIO B : ANZIANITA' DI SERVIZIO

CATEGORIA	A	B	BS	C	D	DS
Punteggio massimo	70	60	45	40	30	20
Servizio nella categoria a concorso	(70/35) <b>2</b>	(60/35) <b>1,71</b>	(45/35) <b>1,29</b>	(40/35) <b>1,14</b>	(30/35) <b>0,86</b>	(20/35) <b>0,57</b>
In categorie inferiori medesimo ruolo	(70/35*0.66) <b>1,32</b>	(60/35*0.66) <b>1,13</b>	(45/35*0.66) <b>0,85</b>	(40/35*0.66) <b>0,75</b>	(30/35*0.66) <b>0,57</b>	(20/35*0.66) <b>0,38</b>
In ruolo diverso	(70/35*0.5) <b>1</b>	(60/35*0.5) <b>0,86</b>	(45/35*0.5) <b>0,64</b>	(40/35*0.5) <b>0,57</b>	(30/35*0.5) <b>0,43</b>	(20/35*0.5) <b>0,29</b>

I punteggi relativi alle singole categorie si devono intendere su base annua. Tali punteggi vengono utilizzati sia per il personale a tempo pieno sia per il personale a part time, senza ulteriori riduzioni.

## CRITERIO C: FORMAZIONE/AGGIORNAMENTO

<b>Titoli di studio</b>	<b>Punteggio</b>
Diploma di Laurea (Laurea vecchio ordinamento o Laurea Specialistica)	3
Diploma universitario (o Laurea Triennale)	2
Diploma di Maturità	1
Diploma di qualifica triennale	0,6
Attestato di durata biennale	0,4
Attestati di durata annuale	0,2

<b>Pubblicazioni</b>	<b>Punteggio</b>
Lavori di particolare rilievo e/o unico autore	0,40
Pubblicazioni a carattere generale o con più autori	0,1
Mero lavoro compilativi	0,04
Poster, abstract, comunicazioni	0,02

<b>Aggiornamento e attività didattica</b>	<b>Punteggio</b>
Partecipazione Corsi, congressi ecc.	0.02 per giornata
Relatore	0.2 per giornata
Se superiore a 6 giorni	0.4
Se superiore a 6 giorni con esame finale	1
Attività didattica	0.3 per anno e per materia

# **Titolo IV**

## **REGIME DEGLI ORARI DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO E RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

### **Art. 10                    Orario di lavoro**

Le parti si danno intese di aver compiutamente affrontato le problematiche del presente titolo attraverso opportune intese che hanno prodotto i seguenti regolamenti:

- Organizzazione orario di lavoro                    **ALLEGATO N. 6**
- Rientri urgenti                    **ALLEGATO N. 7**
- Sistema incentivante 118                    **ALLEGATO N. 8**
- 

### **Art. 11                    Lavoro Straordinario**

La regolamentazione del lavoro straordinario per l'arco di validità dell'Accordo Integrativo Aziendale risulta concordata fra le parti come riportata nell' **ALLEGATO N. 9:**



## **Art. 12 Rapporto di lavoro a tempo parziale**

La materia risulta disciplinata dalla seguente normativa:

- art. 8 L. 29/12/1998 n. 554;

- D.P.C.M. 17/03/1989 n. 117;

*modificati ed integrati, oltre che dalle norme risultanti dalla contrattazione collettiva nazionale, dalle successive disposizioni di cui:*

1) Art. 1, commi da 56 a 65 L.23/12/96 n. 662 (finanziaria 97)

*e circolari applicative:*

- 19/02/97 n. 3;

- 18/07/97 n. 6;

- 21/10/97 n.8;

2) Decreto 29/07/97 n.331

*(trattamento di pensione di anzianità e, in deroga al regime di non cumulabilità, passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale nei confronti del personale delle Pubbliche Amministrazioni)*

*e Circolare applicativa 27/11/97 n. 61*

3) Art. 6 L. 28/05/1997 n. 140

*(rapporto di lavoro a tempo pieno e orario di lavoro)*

4) Art. 39 L. 449/97

*(finanziaria 1998)*

5) D.Lgs n. 61/2000 (vedi 2 circolari applicative del Ministero del lavoro)

6) CCNL 98/01 comparto sanità: art. 23/24/25

7) CCNL 02/05 comparto sanità: art. 22

ed integrata secondo il protocollo d'intesa **ALLEGATO N. 10**.

## **Art. 13 Mobilità intra-aziendale**

È stato adottato il regolamento per la gestione della mobilità intra-aziendale di cui all'**ALLEGATO N. 11**

# Titolo V

## SISTEMI DI FINANZIAMENTO

### **Art. 14      Obiettivi generali Azienda**

In conformità ai contenuti del Piano Organizzativo e Strategico triennali nonché alle indicazioni fornite dalla Regione Lombardia vengono definiti le seguenti tipologie di obiettivi generali aziendali:

- obiettivi generali strategici;
- obiettivi generali di qualità;
- obiettivi generali gestionali;
- obiettivi specifici di singola Unità Operativa o Dipartimento.

Nell'ambito di tali tipologie verranno privilegiati i seguenti obiettivi:

1. Raggiungimento dell'obiettivo economico aziendale;
2. Riduzione liste d'attesa;
3. Completezza, puntualità ed accuratezza dell'esecuzione delle competenze relative al debito informativo;
4. Interventi attuativi del piano di organizzazione e del piano strategico triennale aziendale;
5. Progetti innovativi di sviluppo aziendale;
6. Implementazione generalizzata del sistema di gestione a budget per obiettivi e risultati.

## **Art.15      Modalità di ripartizione fondo produttività collettiva**

1. Il fondo è sempre articolato tra Ordinario e Priorità Aziendali. L'entità di quest'ultimo è pari al 10% del fondo disponibile.  
Il mancato impiego, in tutto od in parte, del Fondo Priorità aziendali comporta il recupero del valore economico corrispondente a favore del Fondo Ordinario.
  
2. Vengono erogati acconti mensili pari all'80% del premio atteso senza l'effettuazione di verifiche diverse dalla presenza effettiva (spetta anche al personale in maternità fino al raggiungimento dell'astensione facoltativa, o assente con retribuzione al 100%).  
Quanto sopra in relazione alla generalizzata partecipazione del personale dell'Area del comparto al progetto di "aziendalizzazione".
  
3. Il premio effettivo, il cui computo origina l'ammontare del saldo finale, è determinato sulla base dell'applicazione della percentuale di conseguimento degli obiettivi da parte dell'Unità Operativa di appartenenza. Il saldo viene riconosciuto a meno che la valutazione del dipendente di cui all'art. 6 del C.C.I.A. evidenzi un punteggio inferiore a 12/20.
  
4. L'attribuzione del saldo viene determinata dalla quota definita per qualifica e centro di costo **ALLEGATO N. 12** nonché dalla percentuale del part-time ricoperta e dai giorni effettivamente lavorati.

## Art. 16 Finanziamento dei trattamenti accessori

1. I fondi per il trattamento accessorio approvati con determina n. 2612 del 27/10/2006 risultano così determinati:

	2002	2003	2004	2005
lavoro straordinario e condizioni di disagio	4.300.561	4.271.000	4.271.000	4.271.000
fondo produttività collettiva	1.643.174	1.643.174	1.643.174	1.643.174
Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative ed indennità di qualificazione prof.le	4.881.605	5.472.539	5.620.237	5.748.568

2. Si conferma la somma di €154.937,07 (ex 300.000.000 di lire) a favore delle posizioni organizzative da conferire in relazione all'assetto organizzativo adottato dall'Azienda (Importo decurtato dal fondo per il finanziamento delle fasce retributive, organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica).
3. Viene altresì adottato un regolamento recante norme per la ripartizione del fondo di cui al comma 1, dell'art.18 della legge nr.109 del 1994, e successive modifiche ed integrazioni, destinato a retribuire il personale dell'area risorse tecniche incaricato della progettazione e direzioni lavori **ALLEGATO N. 13**

## **Titolo VI**

# **LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO**

### **ART. 17 Valutazione dei rischi**

Ai sensi dell'art. 4 D.Lgs 626/94 si riportano le tavole riepilogative dei rischi eventualmente presenti sul luogo di lavoro, **ALLEGATO N. 14** estratto dal documento "Valutazione dei rischi Azienda Ospedaliera Bolognini di Seriate".

### **ART. 18 Tutela lavoratrici madri**

Ai sensi del D.Lgs 645/96 si è provveduto ad un'analisi dei rischi eventualmente presenti sul luogo di lavoro anche ai fini della tutela delle gestanti e delle lavoratrici madri, **ALLEGATO N. 15** estratto dal documento "Valutazione dei rischi Azienda Ospedaliera Bolognini di Seriate".