



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Nuovo Ospedale Civile di Sassuolo (MO)

## IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PERSONALE AREA COMPARTO

Premesso che:

- l'Ospedale di Sassuolo Spa ( di seguito Società) deve addivenire ad un primo Contratto Integrativo Aziendale (di seguito C.I.A.), definito ai sensi dell'art.4 del CCNNLL del 19.04.2004, che rispecchi le peculiarità e l'organizzazione del Nuovo Ospedale Civile di Sassuolo;
- per la quantità degli istituti contrattuali demandati al CIA si rende necessario addivenire a diversi singoli accordi da definirsi secondo l'urgenza e la specificità degli stessi e che una volta completato l'iter contrattuale gli stessi saranno riportati in modo sistematico in un elaborato unico per facilitarne sia la lettura che la pratica applicazione nel tempo;
- il protocollo di intesa sulle modalità di espletamento delle funzioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sottoscritto tra le parti in data 15 marzo 2006 è parte integrante del CIA;
- il "Sistema delle relazioni sindacali" sottoscritto tra le parti in data 5 luglio 2007 è parte integrante del CIA;
- l'accordo sui "Contingenti minimi" sottoscritto in data 5 luglio 2007 è parte integrante del CIA;

### Art.1

#### Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'area comparto, dipendente dall'Ospedale di Sassuolo Spa e in stato di comando dall'Azienda Usl di Modena, d'ora innanzi denominato per semplicità "Personale area Comparto".

### Art.2

#### Durata e decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto collettivo integrativo

1. Il presente contratto ha durata quadriennale (2006-2009).  
Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche in quanto legate a fattori organizzativi contingenti.
2. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati con cadenza annuale e fanno riferimento alle risorse individuate dal CCNL 19.04.2004 (2002-2005).  
In ogni caso, le disposizioni contrattuali conservano la propria efficacia sino alla stipulazione del successivo contratto.
3. Il presente contratto decorre dal giorno successivo alla data della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
4. Il presente contratto integrativo, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo.

### Art.3

#### Sistema di incentivazione

PF, jfo, [signature], [signature], [signature], [signature], [signature], [signature], [signature], [signature]

1. La produttività va collegata ad obiettivi di miglioramento e deve essere fattore di adeguamento alla semplificazione, allo snellimento e alla attivazione e/o ampliamento dei servizi all'utenza.  
Va valorizzato il collegamento, indicato nel CCNL, della produttività collettiva al raggiungimento degli obiettivi generali complessivamente concordati annualmente e in relazione alle risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate alle unità operative, al fine di poter correlare la programmazione con gli obiettivi e la verifica dei risultati. Lo scopo è l'attribuzione di riconoscimenti economici nei confronti di coloro che avranno realizzato il livello di prestazione e/o il risultato atteso che dovrà essere predefinito in sede di assegnazione degli obiettivi i cui criteri generali dovranno essere preventivamente contrattati con le organizzazioni sindacali.
2. Per quanto riguarda i criteri di attribuzione, a decorrere dall'1.9.2007, la quota di produttività sarà correlata alla categoria professionale di appartenenza. Le quote mensili già comprensive della maggiorazione di 2 € e correlate alle rispettive categorie professionali sono quelle rappresentate nella tabella allegata (all. n.1). La quota di adeguamento relativa all'anno 2009, viene anticipata al 01/01/2008. Al fine di rendere omogeneo il trattamento economico relativo alla quota incentivi, al personale in stato di comando verrà conguagliato l'importo annuo non percepito nell'anno 2007. Il pagamento degli arretrati avverrà in due tranches: la prima a marzo 2008, la seconda a gennaio 2009.
3. In caso di passaggi di categoria in corso d'anno, l'importo corrispondente alla nuova categoria di appartenenza verrà corrisposto a decorrere dal primo gennaio dell'anno successivo al passaggio di categoria stesso.
4. Sono fatte salve le quote di produttività maggiorate dei 2 € di cui al punto 2) del presente articolo e già in godimento al *Personale dell'area Comparto* al 31/12/2006 che non ha effettuato passaggi di categoria. Allo stesso modo sono fatte salve le quote di incentivo legato all'anzianità di servizio (RIA) già in godimento al suddetto personale al 31/12/2006.
5. La spesa complessiva viene imputata al fondo di produttività collettiva.

#### Art. 4

#### Il sistema di valutazione delle prestazioni

1. La Società intende sperimentare gradualmente un sistema di valutazione per tutto il personale. Le parti confermano per gli anni a seguire la costruzione e l'applicazione a tutto il *Personale dell'area Comparto* di un sistema che deve corrispondere ai principi di seguito enunciati che, una volta validato con le organizzazioni sindacali, nel percorso di progressione orizzontale e per la copertura di particolari funzioni (posizioni organizzative e coordinamenti).
  - Il sistema di valutazione deve essere uno strumento di valorizzazione delle risorse umane;
  - Gli elementi su cui si basa la valutazione devono essere conosciuti dai valutati ad inizio anno;
  - Il processo di valutazione deve prevedere la fase di autovalutazione e di colloquio finale tra valutato e valutatore.
  - Il sistema di valutazione deve avere ad oggetto le capacità e i comportamenti professionali e i risultati ottenuti, riconoscendo il merito e rinforzando, di conseguenza i comportamenti attesi.
  - Esso deve costituire la base più oggettiva e razionale per dare vita ad un sistema di progressione ed incentivazione.
  - Lo strumento deve avere carattere di flessibilità e potrà essere via via adattato alle esigenze aziendali, cioè potrà variare ed adeguarsi in riferimento alle capacità professionali ed ai risultati che la Società riterrà più significativi per le proprie finalità. Le stesse capacità individuate oggi come oggetto di valutazione, potranno infatti cambiare nel tempo e così la loro pesatura.
  - Lo strumento deve rendere espliciti i fattori di valutazione: tradurre le "capacità" in termini di comportamenti professionali osservabili e gli "obiettivi misurabili" in termini di risultati attesi ed indicatori di risultato; entrambi i fattori devono essere chiari e univoci sia per chi valuta sia per chi è valutato.
  - Per assicurare un'uniforme applicazione degli strumenti valutativi, la Società provvede ad organizzare apposite iniziative formative rivolte ai valutatori.

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large 'R' at the top left, and various initials like 'Gh', 'Stt', 'Luo', 'A.E.', 'B', 'A.G.', 'K', and '3/1/08' at the bottom.

Al fine di una corretta procedura di valutazione, le parti concordano di integrare il sistema con la previsione di un secondo livello di verifica, da attivare in caso di contestazione tra valutato e valutatore nella ipotesi di attribuzione di posizioni organizzative e coordinamenti. Il secondo livello di verifica è rappresentato rispettivamente dal Direttore Amministrativo per il personale amministrativo e dal Servizio autonomo infermieristico per l'altro personale del Comparto. Tutto ciò al fine di oggettivare maggiormente il giudizio nei casi più conflittuali.

#### Art. 5

#### La progressione orizzontale

1. Le parti concordano di confermare l'assegnazione della fascia ai cinque anni e della fascia ai dieci anni, con le modalità e decorrenze già previste nell'accordo del 23/12/2002 dell'Azienda USL di Modena. Sulla base dei principi contenuti nel citato accordo del 23/12/2002 il personale che ha maturato 15 anni di anzianità di servizio alla data del 31/12/2006 in possesso di un numero di fasce economiche inferiori a tre, fatta salva la fascia acquisita ex art. 45 Ccnl 1/9/95, parteciperà prioritariamente alla selezione valutativa per il passaggio alla fascia superiore. Lo stesso principio vale anche per coloro che hanno maturato i 15 anni di anzianità di servizio alla data del 31/12/2007. Le suddette selezioni saranno garantite sulla base della disponibilità economica del fondo di pertinenza. Lo stesso meccanismo si applica al personale che maturerà i medesimi requisiti negli anni di vigenza del presente contratto.
2. Il personale che maturerà 15 anni di anzianità alla data del 31/12/2008 in possesso di un numero di fasce economiche inferiori a tre, fatta salva la fascia acquisita ex art. 45 Ccnl 1/9/95, potrà partecipare alla selezione valutativa per il passaggio alla fascia superiore. Per questo motivo la Società, relativamente l'anno 2008, si impegna ad incrementare le risorse necessarie per la copertura dei conseguenti oneri fino ad un massimo complessivo di € 50.000.
3. L'anzianità di servizio dei 15 anni si riferisce al servizio cumulativo effettuato nell'ambito dell'Azienda Usl di Modena e/o Ospedaliera Universitaria di Modena e presso la ex Casa di Cura Villa Fiorita di Sassuolo.
4. Il riconoscimento della fascia sui 15 anni avrà decorrenza dall'1/1/2008 con pagamento degli arretrati dell'anno 2007 a coloro che hanno maturato i 15 anni di anzianità al 31/12/2006.

#### Art. 6

#### Posizioni organizzative e coordinamenti, progressioni verticali

1. La rivisitazione delle posizioni organizzative e delle funzioni di coordinamento sarà contestuale al modello organizzativo aziendale. A tal fine la Società si impegna ad incrementare le risorse necessarie per la copertura dei conseguenti oneri fino ad un massimo complessivo di € 115.000,00 nel biennio 2007-2008.
2. Le progressioni verticali sono subordinate all'effettivo bisogno di nuove e diverse figure professionali all'interno della Società. In ogni caso si potrà prevedere, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, un numero massimo annuo di progressioni verticali che viene articolato nel seguente modo:  
n. 8 nel 2008.
3. Le posizioni organizzative, di coordinamento e le progressioni verticali possono essere attribuite, indistintamente, al *Personale area Comparto*, fermo restando che per il personale in stato di comando la Società s'impegna a promuovere un tavolo a tre specifico (Azienda USL di Modena, Organizzazioni Sindacali e Società) che determinerà i principi la reciprocità sia nelle progressioni verticali che orizzontali.

4. Le stesse progressioni verticali saranno definite avendo a riferimento le aree ritenute prioritarie sulla base dell'analisi dell'assetto organizzativo aziendale, con particolare riferimento al personale tecnico e amministrativo, e decorreranno dalla fine di ciascun anno di riferimento.

Art. 7  
Norma di riequilibrio

Ai sensi dell'art. 34 del Ccnl 19/4/2004, al fine di garantire un equilibrio tra i vari benefici economici contrattuali evitando duplicazioni, si darà priorità, nel conferimento delle fasce economiche, alle categorie e profili non direttamente destinatari delle disposizioni particolari del medesimo CCNL 19/4/2004, tra cui quelli apicali della categoria D, livello economico Ds.

Art. 8  
Tempi di consegna

Tanto premesso, le parti confermano di riconoscere i tempi di consegna (10 minuti) al personale del profilo OSS, in turno sulle 24 ore. A tal fine la Società, si impegna ad incrementare le risorse necessarie per la copertura dei conseguenti oneri stimati, per il 2008, in € 2.500.

Art. 9  
Finanziamento

1. Le risorse disponibili derivano :
- dai fondi contrattuali così come risultano dalle tabelle allegate (all. nr. 2) ;
  - dalla parte relativa ai maggiori costi derivanti dall'attuazione dell'art.6.

Art. 10  
Commissioni Tecniche Paritetiche

Le parti concordano di rinviare agli appositi gruppi tecnici da costituire la definizione di un Testo Unico che regolamenti le seguenti materie:

- 1) Orario di lavoro;
- 2) Sistema di valutazione
- 3) Part-time;
- 4) Pronta disponibilità;
- 5) Indennità per particolari condizioni di lavoro;
- 6) Diritto allo studio;
- 7) Formazione professionale. Nel frattempo la Società si impegna a prendere le iniziative necessarie per garantire l'acquisizione dei crediti formativi dell'anno 2008. Contestualmente

- sarà elaborato un documento che preveda modalità, obiettivi, tempi e sistema di finanziamento da inviare all'apposito gruppo tecnico;
- 8) Regolamento sulla libera professione ed attività imprenditoriale.
  - 9) Indennità per particolari condizioni di lavoro in PS.
  - 10) Mobbing e pari opportunità.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA	DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
Louise Beneditto	

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom half of the page, including initials like 'F', 'S', 'SB', 'me', 'AT', 'AS', 'AS', 'KH' with a small '5' below it, and several other illegible scribbles.

