



A.S.L. TO4

Azienda Sanitaria Locale
di Ciriè, Chivasso e Ivrea

Sede legale: Via Po, 11 - 10034 CHIVASSO (TO)

Tel. +39 011.9176666

Sede amministrativa: Via Aldisio, 2 - 10015 IVREA (TO)

Tel. +39 0125.4141

www.aslto4.piemonte.it

P.I./Cod. Fisc. 09736160012

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
ALL'IPOTESI DI ACCORDO
SULL'ORARIO DI LAVORO
DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA
DELL'A.S.L. TO4

(Art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e s.m.i.)

Modulo I – Scheda 1.1

***Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del Contratto
ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge***

Data di sottoscrizione	03 Luglio 2013
Periodo temporale di vigenza	Dal giorno successivo alla data di sottoscrizione dell'Accordo - fatte salve diverse decorrenze, concordate con le Organizzazioni Sindacali, motivate da esigenze organizzative - e sino alla sottoscrizione di un nuovo Accordo in materia, fatte salve eventuali modifiche normative e/o organizzative
Composizione della Delegazione Trattante	<p><u>Parte pubblica</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Direttore Generale- Direttore Amministrativo- Direttore Sanitario- Direttore della Direzione Integrata dell'Assistenza Ospedaliera- Direttore della Direzione Integrata dell'Assistenza Distrettuale- Direttore del Dipartimento Amministrativo <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</u></p> <ul style="list-style-type: none">- A.A.R.O.I. – EM.A.C.- A.N.A.A.O. Assomed- A.N.P.O. – A.S.C.O.T.I. – F.I.A.L.S. Medici- C.I.M.O. A.S.M.D.- C.I.M.O. A.S.M.D. – S.N.A.M.I.- C.I.S.L. F.P. Medici- F.P. C.G.I.L. Medici- F.P. C.G.I.L. Veterinari- FASSID – S.I.Me.T.- FASSID – S.N.R.- Fe.S.Me.D.- FVM- U.I.L. F.P.L. Medici <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u></p> <ul style="list-style-type: none">- A.A.R.O.I. – EM.A.C.- A.N.A.A.O. Assomed- A.N.P.O. – A.S.C.O.T.I. – F.I.A.L.S. Medici- C.I.M.O. A.S.M.D.- C.I.M.O. A.S.M.D. – S.N.A.M.I.- C.I.S.L. F.P. Medici- F.P. C.G.I.L. Medici- F.P. C.G.I.L. Veterinari- FASSID – S.N.R.- FVM- U.I.L. F.P.L. Medici

Soggetti destinatari		Dirigenti Medici e Veterinari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'Azienda Sanitaria Locale TO4
Materie trattate dall'Accordo		<ol style="list-style-type: none"> 1) Orario di lavoro; 2) Servizio di Guardia; 3) Pronta disponibilità; 4) Tesserino magnetico (Badge) e rilevazione presenze; 5) Monte Ore; 6) Ferie; 7) Riposo Biologico Rischio Radiologico; 8) Riposo Biologico Gas Anestetici; 9) Sciopero; 10) Pausa per il Recupero Psico-fisico
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p><u>Piano della performance e programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsti dal D.Lgs. 150/2009</u></p> <p>In merito alle disposizioni degli articoli 10 e 11, del D.Lgs. 150/2009, in materia di piano della performance e programma triennale per la trasparenza e l'integrità, si precisa che ai sensi della D.G.R. 29/12/2010, n. 23-1332, si è in attesa che la Regione, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali aventi titolo, assuma linee guida che tendano ad omogeneizzare i percorsi aziendali, individuando metodologie e regole di base valide per tutte le A.S.R., al fine di accompagnare il processo di innovazione previsto dalla Legge stessa.</p> <p>Attualmente in Azienda l'erogazione della retribuzione di risultato è collegata al raggiungimento di obiettivi annualmente assegnati alle Strutture aziendali nell'ambito del processo di budget, sulla base di verifica da parte del Nucleo di Valutazione, operativo fino all'emanazione delle predette linee guida, che individueranno criteri e modalità di funzionamento del nuovo organismo di valutazione.</p> <p>Il Direttore della Struttura valuta, quindi, l'apporto del singolo Dirigente al raggiungimento degli obiettivi, secondo quanto previsto e disciplinato dal "Regolamento in materia di valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali", approvato con deliberazione n. 2342, del 20/11/2009. Tale valutazione è diretta alla verifica dell'attività svolta dal Dirigente in relazione agli obiettivi annualmente assegnati alla Struttura e viene espressa attraverso la "Scheda annuale di valutazione" sulla retribuzione di risultato, adottata dall'Azienda ed approvata unitamente al Regolamento predetto, con la quale sono acquisiti gli elementi utili per l'attribuzione al Dirigente della quota economica relativa alla retribuzione di risultato.</p>

		<p><u>Obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8, dell'art. 11, D.Lgs. 150/2009</u></p> <p>Sul sito dell'Azienda è prevista una Sezione "Trasparenza, valutazione e merito" ove sono pubblicate le seguenti informazioni previste dalla normativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Curriculum dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa; b) Retribuzione dei dirigenti con specifica evidenza sulle componenti variabili delle retribuzioni e delle componenti legate alla valutazione di risultato; c) Incarichi di collaborazione conferiti dall'Azienda. <p>E', inoltre, prevista una Sezione "Contrattazione integrativa aziendale" dove sono pubblicati gli Accordi ed i Fondi aziendali, compresi quelli collegati alla retribuzione di risultato.</p> <p>Il Sito istituzionale è in fase di revisione, per adeguarlo alla normativa di cui al D.Lgs. 14/03/2013, n. 33.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>Il presente Accordo consente di uniformare gli istituti connessi con l'orario di lavoro all'interno dell'A.S.L. TO4. Taluni di questi, infatti, risentono, ancora oggi, della diversa impostazione in essere presso le tre ex Aziende accorpate nell'A.S.L. TO4, che generano situazioni di difficile gestione, non più sostenibili, in ambiti di forte impatto sull'attività delle Strutture aziendali.</p> <p>Per tale ragione si è ritenuto opportuno prevedere nell'Accordo la disciplina di alcuni istituti, per certi aspetti non espressamente demandati alla trattativa integrativa, al fine di ottenere, anche attraverso il coinvolgimento e la partecipazione attiva della parte sindacale, il più ampio consenso possibile tra gli operatori nella revisione di istituti dal peso rilevante nell'ambito dell'organizzazione del lavoro. In ogni caso, le materie trattate non sono in contrasto con la normativa in vigore e ne costituiscono talvolta una mera specifica.</p>		

Modulo II

Illustrazione dell' articolato del Contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

Istituto / Materia	Illustrazione
Orario di lavoro	<p>Sono stati fissati principi di carattere generale i quali richiamano la necessità che l'orario di lavoro sia funzionale alle esigenze della collettività e dell'organizzazione, in linea con quanto contemplato dal D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. il quale prevede che la contrattazione integrativa tenga conto dei bisogni della collettività e dell'utenza.</p> <p>In tale sezione, con riferimento alla normativa sia nazionale che regionale in materia, sono state definite e disciplinate le diverse tipologie di orario di lavoro (istituzionale, straordinario, aggiuntivo, ecc.).</p> <p>In particolare, è stato regolamentato, ai sensi della specifica normativa regionale, l'impegno orario aggiuntivo collegato con l'erogazione delle risorse aggiuntive regionali - finalizzato al raggiungimento di specifici obiettivi prestazionali - secondo principi e con modalità, peraltro, già in vigore in Azienda.</p> <p>Sono stati, invece, disciplinati ex novo i principi di carattere generale relativi all'Orario Negoziato, da collegarsi a parte della retribuzione di risultato e finalizzato alla realizzazione degli obiettivi di budget assegnati alle Strutture.</p>
Servizio di Guardia	<p>Sono stati fissati i principi di carattere generale in ordine al Servizio di Guardia notturna e festiva.</p> <p>E' stata definita la retribuzione di tutte le guardie notturne sulla base delle disposizioni dei Contratti Nazionali e degli Accordi regionali in materia. In merito alle guardie ex art. 18, C.C.N.L. 03/11/2005 si è fatto riferimento alla specifica normativa in vigore.</p> <p>Sono state individuate le Strutture aziendali che devono garantire la presenza medica sulle 24 ore.</p>
Pronta Disponibilità	<p>Anche in questo caso, sono stati fissati i principi di carattere generale in ordine all'istituto della pronta disponibilità. E' stato previsto che il piano delle Pronte Disponibilità venga adottato annualmente dall'Azienda, sentite le esigenze dei singoli Presidi e dei Servizi Territoriali, con le procedure previste dal Contratto Nazionale.</p>
Tesserino magnetico (Bagde) e rilevazione presente	<p>E' stata ribadita l'obbligatorietà dell'uso del tesserino magnetico per la rilevazione delle presente in servizio e sono state disciplinate le modalità del suo utilizzo e le procedure sia in caso di mancata timbratura con badge che nel caso di suo smarrimento, sostituzione, ecc.</p>
Monte Ore	<p>In questa sezione sono state definite le procedure per il recupero delle ore sia in caso di monte ore negativo che di monte ore positivo, da accertare a seguito di monitoraggio della situazione oraria di ogni Dirigente alla data del 31 dicembre di ciascun anno. In particolare è stata prevista la possibilità, a decorrere dal 2013, di recuperare le ore eccedenti il debito orario contrattuale e negoziato sino ad un massimo di 130 ore annue, entro l'anno successivo a quello di maturazione e previo</p>

	piano di recupero definito con il Direttore / Responsabile della Struttura. Sono state, altresì, stabilite le modalità di recupero delle ore eccedenti maturate sino al 31/12/2012.
Ferie – Riposo Biologico Rischio Radiologia e Gas Anestetici	E' stata ripresa la normativa specifica sulla materia, sia per quanto concerne il congedo ordinario, che per il riposo biologico per rischio radiologico e gas anestetici.
Sciopero	Si è precisato che l'incidenza dell'assenza per sciopero proclamato per intera giornata o turno di lavoro è computata come "dovuto giornaliero", così come avviene per ferie, permessi, ecc.
Pausa per il recupero psico-fisico	E' stata uniformata all'interno dell'Azienda la durata della pausa per il recupero psico-fisico, definita in 30 minuti per tutti i dirigenti che prestano servizio con un orario giornaliero superiore a 6 ore continuative. Poiché il recupero psico-fisico è un diritto indisponibile del dipendente, in caso di impossibilità da parte del Dirigente di usufruire dei 30 minuti di pausa, per oggettive ed inderogabili esigenze di servizio, debitamente attestate dal Responsabile della Struttura, si è stabilito, in ogni caso, di detrarre dall'orario prestato 10 minuti a titolo di recupero psico-fisico.

Chivasso, 03 Luglio 2013

**IL RESPONSABILE della
S.C. ECONOMICO-FINANZIARIO**

Rag. Maurilio FRANCHETTO
(in originale firmato)

**IL RESPONSABILE della
S.C. O.S.R.U.**

Dott.ssa Ada CHIADO'
(in originale firmato)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Lorella DAGHERO
(in originale firmato)

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Flavio BORASO
(in originale firmato)