



22 OTT. 2012

Deliberazione n. 1159

Adottata dal Direttore Generale in data _____

OGGETTO: approvazione Regolamento della Pronta Disponibilità Area di Comparto

Su proposta del Direttore Sanitario, il quale:

PREMESSO

che l'art. 7 del C.C.N. L , sottoscritto il 20.09.2001, integrativo del C.C.N.L. del Comparto Sanità, stipulato il 7 aprile 1999, dispone al comma 2 che le aziende predispongano un piano annuale del servizio di pronta disponibilità per affrontare le situazioni di emergenza;

RICHIAMATO

l'art.6, comma 1, lett. B del C.C.N.L., stipulato il 7 aprile 1999, in ordine alla modalità delle procedure di Concertazione previste per la disciplina della materia in argomento;

CONSIDERATO

che, nelle more della predisposizione del Piano delle pronte disponibilità 2013, l'Azienda ritiene opportuno adottare un apposito Regolamento che disciplini l'istituto della pronta disponibilità;

DATO ATTO

che il Regolamento è stato sottoscritto in data 16 ottobre 2012 dalla Delegazione trattante di parte pubblica e dalle OO.SS. Area di Comparto e dalla Presidenza RSU, con eccezione della Segreteria FSI e FIALS;

RITENUTO

opportuno e necessario approvare il Regolamento succitato, elaborato dalla UOC Gestione Risorse Umane;

PROPONE

l'approvazione del Regolamento sulle pronte disponibilità costituito da n. 3 pagine che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto

IL DIRETTORE GENERALE

Vista l'istruttoria svolta dal Direttore Sanitario

Acquisito il parere della Segreteria FIALS, che si allega al presente atto per farne parte integrante

ACQUISITI

i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, sottoscritti in calce al presente provvedimento;



DELIBERA

Per i motivi meglio delineati in premessa:

1. di approvare il Regolamento sulla Pronte Disponibilità dell'Area di Comparto, composto da n. 3 pagine, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
2. di demandare ad ulteriore atto l'approvazione del piano delle pronte disponibilità 2013
3. di dare al presente provvedimento immediata esecutività al fine di evitare il persistere di alcune situazioni anomale;

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Maurizio Calamida

Il Direttore Amministrativo
dott. Claudio Ferri



Il Direttore Sanitario
dott. Franco Trincas



Il Responsabile del Servizio Affari Generali

attesta che la deliberazione

n. 1459 del 22 OTT. 2012

è stata pubblicata

nell'albo pretorio dell'Azienda USL n.7

a partire dal 22 OTT. 2012 al 5 NOV. 2012

resterà in pubblicazione per 15 giorni consecutivi

è stata posta a disposizione per la consultazione.



Servizio Affari Generali



destinatari:

REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA PRONTA DISPONIBILITA' AREA DI COMPARTO

Art. 1-

La pronta disponibilità è un istituto che consente di garantire la continuità assistenziale nel processo di erogazione delle prestazioni sanitarie. Il servizio di Pronta Disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel tempo e con le modalità previste nel presente regolamento. Essa è normata dai contratti collettivi nazionali di lavoro delle diverse aree cui afferiscono i vari profili funzionali dei dipendenti ed è rivolta alle Unità Operative caratterizzate da una attività continua in tutto l'arco delle ventiquattro ore.

Art. 2 -

Il Direttore Sanitario, nel rispetto delle risorse disponibili del fondo costituito in applicazione dei CC.CC.NN.LL., entro il mese di novembre dell'anno precedente, mediante le procedure della concertazione ai sensi dell'art 6 comma 1 lett. B del CCNL 7 aprile 1999, adotta il Piano di Pronta Disponibilità sulla scorta delle proposte inoltrate dai Responsabili delle Unità Operative e fatte proprie.

Fino ad approvazione di tale piano annuale persiste la vigenza del piano relativo all'anno precedente.

Art. 3 -

La Pronta Disponibilità si distingue in integrativa e sostitutiva a seconda che serva ad integrare il servizio attivo o a sostituirlo.

Art. 4 -

Nell'organizzazione del Servizio di Pronta Disponibilità devono essere utilizzati dipendenti in organico alla medesima Unità Operativa. In casi di accertata impossibilità ed in via del tutto eccezionale, compatibilmente con le necessità delle Unità Operative interessate, potranno utilizzarsi dipendenti di altre Unità Operative da reclutarsi attraverso Bando di disponibilità interno.

Art. 5 -

Il servizio di Pronta Disponibilità deve avere la finalità di razionalizzare l'utilizzo delle risorse, realizzare un sistema assistenziale continuo, efficace ed efficiente, affrontare situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica.

Art. 6 - norma transitoria

Il Servizio di Pronta Disponibilità, articolato con turni della durata di dodici ore, va limitato ai periodi notturni e ai giorni festivi ed eccezionalmente al sabato pomeriggio e da diritto ad una indennità nella misura prevista dalle vigenti disposizioni contrattuali. Due turni di reperibilità sono previsti solo nelle giornate festive.

Quando il periodo da ricoprire in Pronta Disponibilità è minore delle 12 ore possono prevedersi turni di durata minore e comunque non inferiori alle quattro ore, in questo caso l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla sua durata, maggiorata del 10%.

I turni di Pronta Disponibilità vanno predisposti mensilmente dal coordinatore dell'U.O. interessata e convalidati dal Direttore dell'U.O..

La responsabilità della gestione dell'istituto della Pronta Disponibilità è in carico ai Direttori delle UU.OO.

I responsabili dovranno effettuare il costante monitoraggio nonché una verifica periodica (almeno semestrale).

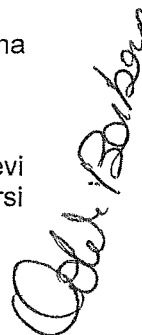
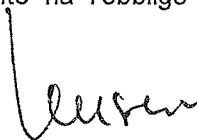
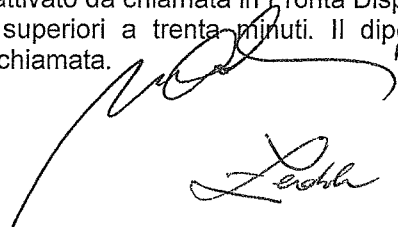
Art. 7 -

Il turno di Pronta Disponibilità coincidente con una giornata festiva da diritto ad usufruire di un giorno di riposo compensativo senza che ciò comporti, comunque, alcuna riduzione del debito orario settimanale.

Il riposo compensativo per l'attività prestata in giorno festivo deve essere fruito, di norma, entro la settimana successiva, in giorno concordato fra il dipendente ed il Coordinatore/Dirigente responsabile della struttura.

Art. 8 -

I tempi di presentazione del dipendente attivato da chiamata in Pronta Disponibilità devono essere i più brevi possibili e, comunque, di norma non superiori a trenta minuti. Il dipendente ha l'obbligo di rendersi immediatamente reperibile alla suddetta chiamata.



Art. 9 –

Sulla scorta del piano aziendale, all'inizio d'ogni anno e limitatamente al personale strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali della struttura d'appartenenza, sono tenuti ad eseguire il Servizio di Pronta Disponibilità tutti i dipendenti che svolgono servizio presso l'Unità Operative con attività continua, come meglio specificato dall'art. 7, comma 11 del C.C.N.L. – (Biennio economico 2000 – 2001) che per ragioni di opportunità viene di seguito riportato: "Possono svolgere la pronta disponibilità solo i dipendenti addetti alle attività operatorie e nelle strutture di emergenza.

Sono pertanto, esclusi:

- a) Tutto il personale delle categorie A,B,C e D, profili del ruolo amministrativo;
- b) Il personale appartenente alle categorie A,C e D, profili del ruolo tecnico;
- c) Per il personale del ruolo sanitario appartenente alla categoria D, i profili della riabilitazione e dei coordinatori
- d) Ai profili professionali B e Bs del ruolo tecnico e del livello economico DS del ruolo sanitario è consentita la pronta disponibilità per eccezionali esigenze di funzionalità della struttura".

Art. 10 –

Il personale non può effettuare un numero di pronte disponibilità superiore di norma a 6 (sei) al mese e comunque sino ad un massimo di 10 (dieci). Il predetto limite (massimo) può essere superato solo per fattori imprevedibili e in via del tutto eccezionale. La Pronta Disponibilità deve coinvolgere a rotazione tutti gli operatori dell'Unità Operativa.

I Coordinatori di unità Operativa dovranno garantire una equa distribuzione dei turni di pronta disponibilità a tutto il personale coinvolto. Sarà altresì responsabilità del Coordinatore vigilare affinché il personale non ceda i turni di reperibilità assegnati determinando il superamento del predetto limite massimo individuale di altri operatori.

Art. 11 –

L'attivazione del servizio di Pronta Disponibilità deve essere disposta dal Dirigente Medico dell'U.O. o dal Dirigente Medico di guardia presso il Pronto Soccorso attraverso la compilazione dell'apposita modulistica.

Art. 12 –

Di norma, la chiamata del dipendente va inoltrata ai recapiti telefonici che il dipendente stesso avrà cura, antecedentemente, di comunicare all'uopo e che saranno annotati in un'apposita "Agenda Telefonica" ubicata nelle UU.OO. e nei centralini aziendali.

La suddetta "Agenda Telefonica" è soggetta alle normative sulla riservatezza dei dati e deve essere facilmente accessibile. I dati in essa contenuti vanno usati, esclusivamente, per motivi di servizio correlati allo specifico istituto.

Il dipendente reperibile deve comunicare tempestivamente eventuali nuovi recapiti telefonici anche temporanei e/o transitori. In circostanze particolari al di fuori della norma, la modalità di chiamata più tempestiva del dipendente rimane affidata alla competenza del medico di Guardia dell'U.O.

Art. 13 –

L'effettivo accesso ed i tempi di permanenza in servizio del dipendente sono dimostrati con i sistemi di rilevazione automatizzata delle presenze in uso nel P.O. o nella struttura sanitaria di appartenenza.

Per i dipendenti che effettuano interventi di pronta disponibilità nell'ambito dei servizi territoriali e comunque, diversi da quelli di abituale servizio, l'effettivo accesso ed i tempi di permanenza in servizio vengono attestati attraverso la timbratura dell'orario nella prima stazione di rilevazione presenze utile.

In caso di chiamata, l'attività viene computata come lavoro straordinario nella misura stabilita dal CCNL, ovvero, a richiesta del dipendente, compensata con recupero orario mediante l'istituto della banca delle ore.

Art. 14 –

Per quanto non previsto nel presente regolamento, si rinvia alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali. Al fine di garantire un'omogenea applicazione dell'istituto in tutta l'Azienda, le eventuali modificazioni del presente documento, ivi compresa una verifica semestrale del complessivo andamento, saranno compito della Delegazione trattante di parte pubblica. L'informazione a livello decentrato si svolgerà sui seguenti punti:

- la verifica semestrale dell'utilizzo delle P.D. nell'articolazione periferica.
- la specificazione delle modalità operative di applicazione.
- l'istituzione di nuove PD oppure la soppressione/trasformazione di PD già attivate.

U. Doni

Federico

Musei

Roberto

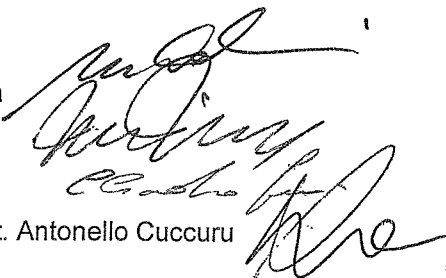
Delegazione parte Pubblica

Direttore Generale dott. Maurizio Calamida

Direttore Sanitario dott. Francesco Trincas

Direttore Amministrativo dott. Claudio Ferri

Direttore Servizio Professioni Sanitarie dott. Antonello Cuccuru



Presidenza RSU

Sig. Franco Serio

Sig. Mario Orrù

Sig.ra Barbara Oddi



OO.SS. firmatarie di contratto

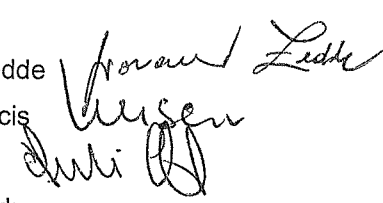
GGIL sig. Giovanni Zedde

CISL sig. Claudio Nuscis

UIL sig. Efsio Aresti

FSI sig. Mario Pusceddu

FIALS dott.sa Maria Torsa Agus



07 SET 2012

PROTOCOLLO

Iglesias 07 settembre 2012

ASL 7

PG/2012/0018908 del 10/09/2012 ore 12,41

Mittente FIALS CAGLIARI

Assegnatario : DIREZIONE GENERALE - Direttore

Classifica : 1.2.7 Fascicolo : 1 del 2012



Al Direttore Generale
Dr. Maurizio Calamida
ASL n°7 - Carbonia

Oggetto: riscontro Vs comunicazioni relative all'orario di lavoro e produttività.

Ancora una volta, l'Organizzazione Sindacale scrivente, nell'esclusivo interesse dei lavoratori precisa che,¹

*Chiarimenti ARAN 5/4/2002 Comparto Regioni ed Autonomie Locali:
"... richiamare l'attenzione di tutti gli enti e in modo particolare dei dirigenti preposti alla gestione del personale e delle risorse finanziarie, sui vincoli molto rigidi posti dall'art. 40, comma 3, del d. lgs. n. 165 e dall'art. 4, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999. Entrambe le citate fonti legali e contrattuali affermano, infatti, l'obbligo, per i contratti decentrati, di attenersi ai vincoli (sia per le materie che per le risorse) del contratto collettivo nazionale; tale obbligo è sanzionato con la dichiarazione di nullità delle clausole difformi le quali non possono essere applicate. I dirigenti preposti ai servizi interessati sono tenuti ad un comportamento di cautela in presenza di situazioni corrispondenti a quelle ipotizzate dalle fonti sopra citate. ...*

Tutto ciò con l'intento di offrire il proprio contributo per l'individuazione di comportamenti legittimi che allontanino dalle situazioni di controversia che hanno caratterizzato il passato recente (leggasi il processo di disconoscimento delle fasce attribuite da parte della Vs. Amministrazione).

Rimarcando che il processo di applicazione del CCNL prevede necessariamente:

- 1) la progettazione/riprogettazione interna aziendale (definizione organigrammi, dotazioni organiche per profilo e per Centro di Responsabilità, posizioni organizzative cui corrispondano incarichi);
- 2) la definizione di un sistema di progressione orizzontale e verticale coerente, con criteri di selezione condivisi;
- 3) la definizione di un sistema di valutazione permanente;
- 4) la definizione di un sistema premiante (incentivi di risultato);
- 5) la definizione di un sistema formativo che, a sua volta, supporti i processi riorganizzativi aziendali e la riqualificazione del personale;

la FIALS **dichiara e contesta** la mancanza di chiarezza e coerenza nella trattativa in corso, infatti i punti succitati risultano vaghi e indefinibili nella loro rilevanza contrattuale nonché sconosciuti alla maggioranza dei lavoratori. A tal fine nessuna rilevanza è stata data nel sito aziendale alla diffusione dei verbali di incontro e ai contenuti emersi nel corso della trattativa, per doverosa comunicazione a tutti i dipendenti. Oggetto di ulteriore confusione in merito ai punti succitati scaturisce dalla nota prot. PI/2012/3843 del 30 agosto u.s., inviata dal Responsabile della Struttura Complessa del Servizio Tecnico Manutentivo e Logistico a tutti i dipendenti delle Centrali

¹ Prerogative sindacali e normativa di riferimento - Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

Termiche aziendali. A tal fine la FIALS chiede un incontro urgente chiarificatore, prima del 12 settembre c.a., data ultima che l'Ing. Vacca pone ai dipendenti per un riscontro.

Si pone gentilmente alla Vostra Spettabile Attenzione la mancanza di condivisione e diffusione pubblica a tutti i dipendenti, di un sistema di valutazione permanente semplice ed agile, coerente con i ruoli organizzativi definiti e le professionalità presenti, oggettivo, diffuso ed accettato.

Tali osservazioni nascono dalle rimostranze espresse dai dipendenti, che lamentano:

- 1) l'assenza di un **confronto** valutatore-valutato;
- 2) l'esplicitazione dei comportamenti attesi e premiati dall'Azienda;
- 3) la mancanza di calibratura del sistema formativo aziendale alle effettive esigenze aziendali, sconosciute alla maggioranza dei lavoratori, considerando i concreti fabbisogni formativi per operare dove questi siano rilevanti.

La FIALS ipotizza che alcune considerazioni espresse nel corso della trattativa, purtroppo non ben precisate, minimizzano il valore contrattuale di quanto precedentemente espresso, infatti il Sistema di Valutazione Permanente è in base al CCNL un supporto al sistema delle progressioni orizzontali e verticali, nel senso che:

- a) la valutazione positiva costituisce un requisito indispensabile per accedere alle selezioni, oltre ad un minimo di anzianità nel profilo, da definire.
- b) la valutazione positiva può articolarsi in un punteggio che va a sommarsi ai punteggi di valutazione ottenuti in base all'esperienza professionale ed alla formazione.
- c) 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.

In sintesi, la FIALS intende evidenziare la velata forma di produttività "a pioggia" a cui si vuole dare esecuzione, usandola come "specchietto per le allodole" e distanziandosi da tutta la normativa vigente.

In materia di **orario di lavoro**, non si evince dai documenti divulgati la correlazione tra le proposte presentate e la definizione degli organigrammi, con le relative dotazioni organiche per profilo e per Centro di Responsabilità, né le posizioni organizzative con gli incarichi a cui corrispondano, infatti, non emergono le valutazioni e considerazioni dei diversi Responsabili delle Strutture Operative aziendali che definiscono l'orario di servizio più funzionale alle attività da svolgere, né le proposte di turni particolari di lavoro sono state esaminate ed esplicitate considerando le reali esigenze di servizio (leggasi sale operatorie, dialisi, radiologia, oculistica, ambulatorio codici minori, etc.).

La proposta presentata non considera il bisogno di valutare nell'orario di lavoro/servizio la grossa criticità aziendale legata al trasporto dei pazienti nelle diverse U.O. distrettuali e aziendali, quindi non pondera l'uso, spesso improprio, dello straordinario e della pronta disponibilità. I documenti trasmessi non considerano quanto previsto dall'art. 34 del CCNL. La FIALS, premettendo che il fondo per il lavoro straordinario è finalizzato a remunerare le prestazioni necessarie a fronteggiare particolari, temporanee e specifiche situazioni organizzative, denuncia l'assenza di strumenti e procedure di reale controllo e programmazione tendenti a rilevare che il lavoro straordinario non è strumento di gestione ordinaria delle attività facenti capo alle unità operative, pertanto il ricorso a tale istituto ha da essere ridotto al minimo, all'indispensabile necessità per far fronte ad esigenze effettivamente indilazionabili, imprevedibili e non programmabili.

La proposta ultima inoltrata non esplicita come attraverso la programmazione dell'orario di lavoro/servizio l'Azienda intenda raggiungere l'obiettivo della sua riduzione, programmazione e controllo, ossia le modalità per il suo governo e gli eventuali correttivi nella programmazione dell'orario di lavoro/servizio considerando la dotazione organica analitica per U.O. e i reali posti vacanti con la rispettiva organizzazione dell'orario di lavoro. La scrivente O.S. non trova giustificazione alla disparità che emerge nel documento, per quanto attiene la flessibilità in entrata tra i diversi dipendenti operanti in diverse U.O., tra questi e i Coordinatori. Considera che ogni dipendente per giustificati motivi abbia diritto a una flessibilità in entrata fino ad un'ora laddove è

compatibile con le esigenze di servizio, utilizzando l'organizzazione del lavoro per garantire la presenza del personale necessario in determinate fasce orarie.

Le considerazioni succitate rappresentano parte integrale del verbale relativo alla riunione dell'11 c.m. alla quale la FIALS per precedenti impegni assunti non può presentarsi.

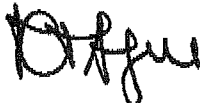
In attesa dell'incontro richiesto in merito alla nota prot. PI/2012/3843 del 30 agosto u.s., inviata dal Responsabile della Struttura Complessa del Servizio Tecnico Manutentivo e Logistico, è gradito porgere

Cordiali saluti

Il Segretario Provinciale

FIALS

(Dr.ssa Maria Teresa Agus)





FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI SANITA'
Segreteria Provinciale ASI. n°7 – Carbonia

ASL 7

Iglesias 10 ottobre 2012

PG/2012/ 0021139 del 10/10/2012

Mittente F.I.A.L.S. SEGRETERIA PROV. E ASL7

Assegnatario DIREZIONE GENERALE - Direttore

Classifica . 1.2.7 Fascicolo . 1 del 2012



Al Direttore Generale
ASL 7- Carbonia
Dott. Maurizio Calamida

Oggetto: concertazione integrativo aziendale .

La FIALS desiderando fare chiarezza in merito alle dichiarazioni e richieste espresse nel corso della riunione dell'08 ottobre c.a., rimarca che la contrattazione integrativa che avviene a livello di singola Amministrazione si svolge *“sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali”*, come espressamente indicato anche dal chiarimento ARAN 4/12/2000: *“Non v'è dubbio ... che le materie oggetto di contrattazione integrativa siano solo quelle indicate tassativamente dai CCNL”* e dalla giurisprudenza: Tar Lazio 4/10/1996 n. 1748: *“I contratti decentrati ... devono muoversi nell'ambito, ove fissati, dei principi stabiliti dal CCNL, che i soggetti contraenti in sede decentrata sono tenuti a rispettare”*; Consiglio di Stato 26/5/1999 n. 667: *“La contrattazione decentrata in materia di pubblico impiego ha natura meramente applicativa o integrativa degli accordi nazionali, con la conseguenza che resta preclusa ogni possibilità di surrettizia innovazione degli accordi stessi ... con conseguente nullità assoluta dell'eventuale difforme contrattazione decentrata”*; Cass. 17/11/2003 n. 17377: *“Un contratto integrativo aziendale non può travalicare la delega conferitagli dal contratto collettivo nazionale”*.

Tutto ciò premesso, conferma il proprio dissenso espresso in merito alla nota prot. n° 20575 del 02/10/12 avente per oggetto – esclusione dall'attività assistenziale della Casa Circondariale di Iglesias – in quanto in aperto contrasto con la normativa vigente, inoltre, la dicitura *“... in attuazione all'accordo tra la Delegazione di parte pubblica e le OO.SS/RSU...”* include anche la FIALS che non ha firmato l'accordo menzionato, pertanto si chiede di specificare, con cortese sollecitudine, al dipendente interessato, le sigle firmatarie dell'accordo. Al fine di evitare spiacevoli strumentalizzazioni e personalismi la scrivente O.S. sollecita l'indizione del nuovo Bando di Reclutamento per l'attività assistenziale della Casa Circondariale di Iglesias in cui siano esplicitati i criteri necessari, in base alla normativa vigente, per l'accesso.

Avendo, in diverse occasioni, osservato che l'Ufficio di Presidenza della RSU si esprime senza aver prima consultato l'assemblea RSU ed essendo la RSU un organo unitario (e non il braccio lungo delle singole segreterie sindacali), la volontà di essa è validamente espressa con il parere favorevole della maggioranza dei suoi membri, a nulla rilevano espressioni di voto di singoli componenti, come chiarito dall'accordo del 6/4/2004 di interpretazione autentica dell'art. 8 CCNQ 7/8/1998 per la costituzione delle RSU. Principio ulteriormente definito dalla Circolare ARAN 27/5/2004: *“La RSU assume le proprie decisioni a maggioranza e la posizione del singolo componente rileva solo all'interno della stessa, ma non all'esterno ove la RSU opera, appunto, come soggetto unitario”*. A tal fine, la FIALS chiede che all'atto della firma dell'Ufficio di Presidenza della RSU sia allegata copia del verbale dell'Assemblea RSU in cui si evince la decisione a maggioranza. Tutto ciò, con l'intento di garantire una reale democrazia e il reale coinvolgimento dei singoli membri e dei dipendenti da essi rappresentati.

La FIALS pur comprendendo la premura dell'Amministrazione di giungere alla formulazione di un contratto integrativo da inviare alla Funzione Pubblica, ottemperando in tal modo alle disposizioni di legge, ricorda che in diverse occasioni ha sollecitato tale adempimento non ottenendo riscontro, pertanto non condivide l'eccessiva fretta posta nell'esaminare le singole tematiche, che vieta un'attenta analisi e ponderazione delle criticità e loro conseguenze.

Riflettendo sul regolamento dell'orario di lavoro e sue articolazioni, come già espresso nel corso della riunione, si esprimono le seguenti considerazioni:

- 1) crediamo che il regolamento ha da precisare i riferimenti normativi che lo disciplinano. Ha da essere uno strumento flessibile e dinamico, equo e trasparente, in cui vengono temperate le esigenze aziendali con il diritto dei dipendenti di mantenere un sano equilibrio fra il tempo di lavoro e il tempo di vita, garantendo al contempo le prestazioni richieste dall'utenza.
- 2) Il documento prodotto è carente di un'approfondita analisi dello stato attuale e tanto meno esplicita gli obiettivi verso cui si tende a livello organizzativo e verso le prestazioni da offrire all'utenza.
- 3) Dimentica di considerare le criticità attualmente vigenti che portano ad un uso improprio dello straordinario e delle reperibilità, situazione ormai consolidata negli anni e a tutt'oggi esente dai controlli aziendali, nonostante le ripetute segnalazioni presentate.
- 4) Non si evince l'ampliamento della fruibilità degli uffici e servizi in favore dell'utenza, quanto piuttosto il mantenimento delle attuali criticità (sala operatoria, pronto soccorso, riabilitazione, radiologia) che implicano il ricorso allo straordinario come fattore ordinario di programmazione del lavoro.

- 5) Le articolazioni orarie proposte non tendono all'ottimizzazione delle risorse umane e tecnologiche al fine di sviluppare l'intero potenziale, né evidenziano le carenze in organico per cui si rende necessario il ricorso ad altri istituti contrattuali.
- 6) I profili orari proposti ignorano le norme nazionali, comunitarie e contrattuali, imponendo disparità tra i dipendenti e non contemperando le esigenze aziendali con quelle personali dei dipendenti.
- 7) Le articolazioni orarie proposte non evidenziano la tendenza verso la qualità dei servizi e delle prestazioni offerte, né includono politiche di contenimento del ricorso allo straordinario e alle reperibilità.
- 8) La normativa vigente vede nei Dirigenti Responsabili i promotori dell'articolazione oraria in base agli obiettivi aziendali da perseguire, stabilendo l'orario di lavoro nell'arco delle 12 o 24 ore in base alle esigenze di servizio, definendo inoltre, una programmazione di lavoro plurisettimanale ed annuale, prevedendo la flessibilità oraria per assicurare il personale necessario in determinate fasce orarie sulla base della tipologia delle prestazioni offerte o dei diversi percorsi assistenziali. Tale analisi offerta dai Dirigenti Responsabili è l'oggetto della contrattazione integrativa. Tutto ciò non si evince nel documento proposto.
- 9) Non si ricava nel documento presentato una reale analisi delle dotazioni organiche presenti nelle diverse articolazioni aziendali e la loro armonizzazione e funzionalità all'orario di servizio di tutte le U.O. all'interno dei Dipartimenti, Distretti, Strutture Ospedaliere ed Aree dell'Azienda.
- 10) Le articolazioni proposte non considerano il personale in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e i dipendenti impegnati in attività di volontariato e di studio.
- 11) Garantire l'erogazione dei servizi nelle ore pomeridiane non significa imporre ai dipendenti un turno spezzato affinché l'orario contrattuale coincida con l'orario di apertura del servizio.
- 12) La flessibilità oraria proposta è iniqua e non rispettosa delle norme contrattuali.
- 13) Il documento presentato si dilunga in articolazioni orarie prive di programmazione e pianificazione da parte dei diversi Dirigenti Responsabili (D.Lgs. 165/2001 in particolare l'art. 17, e l'art. 15, comma 6 del D.Lgs 229/99) e dimentica di considerare aspetti importanti come la gestione delle assenze (riposo settimanale, festività, ferie, permessi retribuiti, riposo giornaliero, pause, recupero ore eccedenti, infortunio, malattia, malattia del figlio, maternità, aggiornamento professionale) e la gestione della rilevazione (pausa mensa, giustificativi di assenza, modalità di timbratura). Trascura l'importanza di un piano ferie e di un piano in caso di malattia del personale.

14) Il regolamento proposto dimentica l'articolazione su due Presidi nel territorio di Iglesias ignorando le diverse criticità che da ciò derivano. Ignora inoltre, la grave disparità di trattamento tra i dipendenti che possono accedere alla mensa aziendale e i dipendenti (P.O. Santa Barbara) cui tale diritto viene, in pratica negato.

La FIALS chiede un piano di contenimento dello straordinario che riporti tale istituto al suo carattere eccezionale e ad effettive esigenze di servizio come contemplato dall'art. 34 CCNL 07-04-99, nonché la chiara attuazione dell'art.40 CCNL 20-09-01.

Nel rispetto della normativa vigente, la scrivente O.S. chiede inoltre, il piano per fronteggiare le emergenze, considerando le dotazioni organiche e le professionalità necessarie per controllare le emergenze e i servizi nei quali necessita la pronta disponibilità. Sottolineando al riguardo che il servizio di pronta disponibilità può essere effettuato, esclusivamente, nei servizi articolati nelle 12 o 24 ore e, comunque, solo nel turno notturno e/o festivo e nel limite massimo delle sei pronte disponibilità pro-capite, con il proposito di evitare situazioni di stress lavorativo e tutte le conseguenze che ne derivano. Sono esclusi dall'effettuare turni di pronta disponibilità i profili professionali della Categoria A, C e D del ruolo tecnico, tutti i profili professionali del ruolo amministrativo, il personale sanitario con profilo di Coordinatore e quello della Categoria D e Ds della riabilitazione. A tal fine, la FIALS sollecita ulteriormente, la Vs, Spettabile Dirigenza ad interrompere tutte le reperibilità diurne non festive, purtroppo ancora vigenti.

Rimane invariato quanto dichiarato nel corso della riunione per quanto attiene l'attività di supporto all'attività intramuraria della Dirigenza medica e non.

LE CONSIDERAZIONI ESPRESSE SONO DA CONSIDERARE COME NOTA A
VERBALE DELLA RIUNIONE DI VENERDI' 12 C.M. del 16.10.2012

Si resta disponibili per ogni eventuale chiarimento e si porgono

Cordiali saluti

Il Segretario Provinciale

FIALS
