

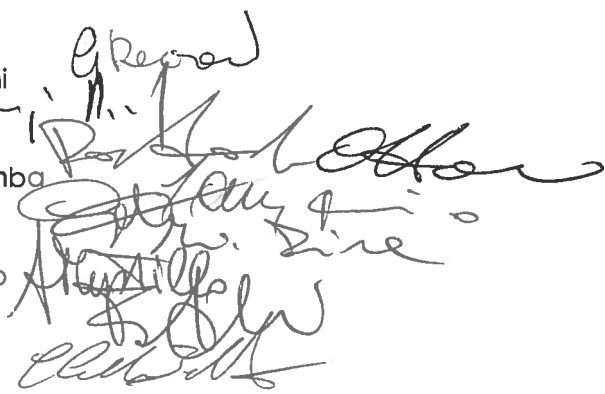
**VERBALE DELLA RIUNIONE SINDACALE  
IN DATA 09 APRILE 2013**

L'anno duemilatredici, il giorno nove del mese di aprile, alle ore 15.45, presso l'aula Zaffiro della sede centrale dell'Istituto, si sono riunite le delegazioni sindacali del Comparto e la delegazione di parte pubblica – previa convocazione come da verbale del 27.03.2013 – per decidere in merito ai seguenti punti all'ordine del giorno:

- Scheda di valutazione della produttività;
- contrattazione integrativa;
- varie ed eventuali.

Sono presenti per la RSU:

- Gabriella Parisgiani
- Luigi Pirito
- Ottavio Portanti
- Domenico La Gamba
- Giuseppe Gatti
- Mario Parisse
- Annamaria Mustillo
- Federica Aielli
- Luigi Sgattone
- Claudio Belfiore

A collection of handwritten signatures in black ink, corresponding to the names listed in the RSU list. The signatures are written in various styles, some appearing to be initials or full names.

È presente per la FP CGIL:

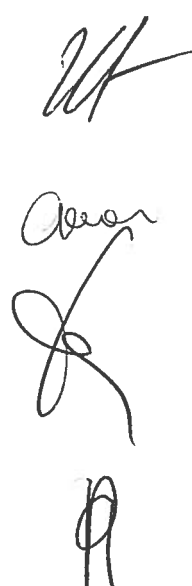
- Monia Pecorale

È presente per la CISL FPS:

- Giuseppe Iodice
- Milena Natalini

Per la parte pubblica, sono presenti:

- Fernando Arnolfo, Direttore Generale dell'Istituto;
- Luca Di Tommaso, Dirigente del reparto Risorse Umane;
- Alessandra Bizzarri, Aggiunto amministrativo dell'Istituto;
- Ilaria Marinelli, Collaboratore amministrativo dell'Istituto in qualità di segretario verbalizzante.

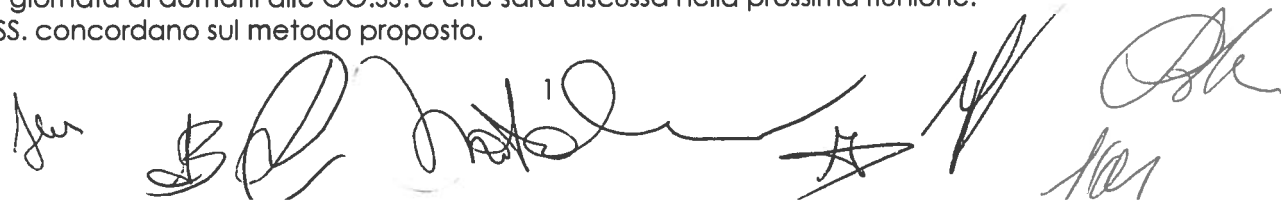
A vertical column of handwritten signatures in black ink, corresponding to the members of the public part listed in the previous block. The signatures are written in various styles, some appearing to be initials or full names.

Viene dichiarata aperta la seduta.

In apertura l'Amministrazione propone di definire la questione rimasta in sospeso in occasione della precedente riunione e relativa alla scheda di valutazione individuale da utilizzare per l'anno 2012. Propone a tal fine di avvalersi anche per l'anno in questione dello strumento di valutazione usato per il 2011, integrato con una sezione recante la valutazione dei singoli dipendenti basata sul raggiungimento degli obiettivi. Tale valutazione dovrà essere integrata con un giudizio complessivo a cura del dirigente sull'operato del dipendente supportato da elementi di riscontro concreti e misurabili.

L'Amministrazione si riserva di produrre una proposta di scheda di valutazione che invierà entro la giornata di domani alle OO.SS. e che sarà discussa nella prossima riunione.

Le OO.SS. concordano sul metodo proposto.

A horizontal row of handwritten signatures in black ink at the bottom of the page, likely representing the representatives of the OO.SS. mentioned in the final paragraph.

La RSU comunica che il RLS, nominato in sostituzione di Claudio Belfiore, è Luigi Sgattone.  
La RSU chiede all'Amministrazione di verificare la situazione della dipendente Silvana Salvatore rispetto alle progressioni economiche assegnate relativamente al quinquennio 2006 -2010. L'Amministrazione si riserva di verificare e di fornire una risposta.

La CISL ricorda che l'Amministrazione si è impegnata a inviare il Piano di formazione ed altri documenti già richiesti, che non sono stati ancora trasmessi. L'Amministrazione comunica che provvederà entro la giornata di domani.

Viene avviato l'esame comparato delle piattaforme di contrattazione integrativa formulate da entrambe le parti e si procede a seguito di approfondita valutazione all'approvazione dei seguenti articoli:

- Premessa
- art. 1 (Ambito di applicazione, decorrenza, durata e limiti);
- art. 2 (Sistema delle relazioni sindacali);
- art. 3 (Diritti sindacali);
- art. 4 (Comitato Unico di Garanzia);
- art. 5 (Mobilità interna).


Le parti si riservano di introdurre limitate modifiche qualora ritenute necessarie, a seguito dell'esame integrale del testo.

Alle ore 17,20, la riunione è sciolta.

Letto, confermato e sottoscritto.

per la RSU:

- Gabriella Parisciani
- Luigi Pirito
- Ottavio Portanti
- Domenico La Gamba
- Giuseppe Gatti
- Mario Parisse
- Annamaria Mustillo
- Federica Aielli
- Luigi Sgattone
- Claudio Belfiore



per la FP CGIL:

- Monia Pecorale

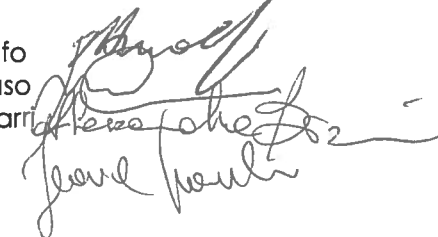
per la CISL FPS:

- Giuseppe Iodice
- Milena Natalini



per la parte pubblica:

- Fernando Arnolfo
- Luca Di Tommaso
- Alessandra Bizzarri
- Ilaria Marinelli



# ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELL'ABRUZZO E DEL MOLISE "G. CAPORALE"

## CONTRATTO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMPARTO

PIATTAFORMA DELL'AMMINISTRAZIONE

### Premessa

La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance tenendo conto, in modo specifico dei seguenti principi:

- 1) la necessità di rispettare il principio di corrispettività ex art. 7, comma 5, del d.lgs. n. 30 marzo 2001, n. 165, in base al quale le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese;
- 2) l'obbligo da parte della contrattazione integrativa di assicurare livelli adeguati di efficienza e produttività, premiando l'impegno e la qualità della performance.

Le parti danno atto, altresì che il presente contratto tiene conto, per quanto possibile, della natura peculiare dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale dell'Abruzzo e del Molise "G. Caporale", Ente pubblico sanitario che svolge attività orientate in primis alla ricerca sul piano nazionale ed internazionale.

Il documento è articolato in n. \_\_\_\_ sezioni e in una lista di n. \_\_\_\_ allegati. L'individuazione degli argomenti deriva dai principali temi introdotti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto e della loro applicazione secondo quanto stabilito negli accordi raggiunti tra Amministrazione e Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Il presente contratto è conforme alle norme del Dlgs. 27 ottobre 2009, n. 150, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione resa con l'art. 6 del D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141 limitatamente a quanto previsto nei CCNL siglati.

### Art. 1

*Ambito di applicazione, decorrenza, durata e limiti*

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale del comparto in servizio presso l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale dell'Abruzzo e del Molise "G. Caporale" (di seguito "Istituto"), con contratto a tempo sia indeterminato che determinato.

2. Il presente contratto raccoglie i principali accordi aziendali raggiunti tra Amministrazione e Rappresentanze Sindacali Unitarie del comparto dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale dell'Abruzzo e del Molise. Ha durata triennale e decorre dal \_\_\_\_\_. Si svolge sulle materie, con i vincoli e i limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale e dal D.lgs. n. 165 del 2001.

3. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, alla scadenza esso si rinnova tacitamente di triennio in triennio finché non ne sia data disdetta o non si giunga alla definizione di un nuovo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI, ovvero di nuove norme di legge in contrasto con il medesimo.

### CAPO I RELAZIONI SINDACALI

### Art. 2

## Sistema delle relazioni sindacali

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:

- il Direttore Generale;
- il Direttore Sanitario;
- il Direttore Amministrativo;
- il Dirigente del Reparto Risorse Umane.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- dalle R.S.U.;
- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

3. Le parti convengono che il sistema delle relazioni sindacali è funzionale alla definizione di assetti mirati al conseguimento degli obiettivi di sviluppo dell'Istituto ed al miglioramento delle condizioni propedeutiche a consentire ai lavoratori di esprimere al meglio le proprie capacità professionali nell'ottica del perseguimento di un elevato livello di efficienza ed efficacia e dell'innalzamento degli standard qualitativi del servizio offerto.

4. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

5. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. La contrattazione collettiva integrativa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti implicando l'obbligo di addivenire a un accordo nelle materie previste dall'art. 4, comma 5. Le parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

6. Analogamente si procede durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le medesime parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

7. Le eventuali controversie in merito all'interpretazione del presente contratto verranno risolte dalle parti contraenti in maniera condivisa.

### Art. 3

#### Diritti sindacali

1. L'Istituto mette a disposizione della RSU e delle organizzazioni sindacali accreditate un locale comune atto a consentire l'esercizio delle loro attività, idonei spazi per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti le materie di interesse sindacale e del lavoro.

2. Viene inoltre messa a disposizione della RSU un apposito spazio nella sezione intranet dell'Istituto da utilizzare per la diffusione delle informazioni sindacali, la cui gestione è affidata alla RSU stessa. Oltre a quanto previsto dall'art. 2 CCNL Integrativo 1998/2001 e dal CCNQ 7 agosto 1998, i componenti della RSU aziendale hanno diritto a utilizzare la posta elettronica dell'Ente sia in entrata che in uscita.

3. I dipendenti hanno diritto, ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998, a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in locali concordati con l'Istituto, nel limite del monte ore annuo previsto dalla contrattazione nazionale, senza decurtazione della retribuzione.

4. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette, con un preavviso scritto di almeno tre giorni, singolarmente o congiuntamente dalla RSU e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro.

5. Lo svolgimento dell'attività sindacale, al di fuori dei permessi retribuiti, preventivamente comunicata al dirigente responsabile della struttura di appartenenza, deve svolgersi all'interno

degli appositi spazi dedicati. Devono comunque essere adottate tutte le necessarie iniziative per garantire il diritto all'esercizio dell'attività sindacale.

5. La partecipazione dei componenti della RSU aziendale alle riunioni sindacali e/o alle riunioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG) è consentita considerando il tempo occorrente come orario di lavoro retribuito.

6. Le riunioni sindacali e/o le riunioni del CUG si svolgono principalmente durante l'orario di lavoro.

**Art. 4**  
*Comitato Unico di Garanzia*

1. Il Comitato Unico di garanzia costituito ex legge n. 183/2010 è disciplinato dal regolamento allegato al presente contratto.

**CAPO II**  
**RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 5**  
*Mobilità interna*

1. Al fine di utilizzare al meglio le risorse umane disponibili ed avere in servizio personale altamente qualificato e motivato, l'Istituto dispone l'impiego dello stesso nell'ambito delle strutture situate nel raggio di venticinque chilometri della località di assegnazione, previa informazione ai soggetti di cui all'art. 9, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999. Essa avviene nel rispetto della categoria, profilo professionale di appartenenza e sulla base di una procedura selettiva da attivare con scadenza annuale.

2. Non configura un'ipotesi di mobilità lo spostamento del dipendente all'interno della struttura di appartenenza, anche se in un reparto diverso da quello di assegnazione, in quanto rientrante nell'ordinaria gestione del personale affidata al dirigente responsabile.

3. Si distinguono le seguenti tipologie di mobilità e le relative procedure:

*a) Mobilità d'urgenza*

Al fine di soddisfare le esigenze delle diverse strutture a seguito di eventi contingenti e imprevisti, è disposta l'utilizzazione provvisoria del personale in articolazioni diverse da quelle di assegnazione, limitatamente al perdurare delle situazioni predette.

Tale utilizzazione è disposta per iscritto, con atto motivato, e non può superare, per il singolo dipendente, il limite massimo di un mese nell'anno solare, salvo consenso da parte dell'interessato. La mobilità d'urgenza può essere disposta nei confronti di dipendenti di qualsiasi categoria. Al personale interessato spetta il trattamento di missione, dovuto nel rispetto delle norme vigenti e dei regolamenti interni dell'Istituto.

*b) Mobilità ordinaria*

La mobilità ordinaria nell'ambito dell'Istituto avviene:

- b1) a domanda, su posti vacanti, prima di procedere alla copertura degli stessi tramite procedure selettive e concorsuali, secondo le vigenti disposizioni di legge;
- b2) a domanda a seguito di ristrutturazione aziendale;

*b1) Mobilità ordinaria a domanda*

Al verificarsi delle condizioni (disponibilità dei posti da ricoprire), l'Istituto emette apposito avviso interno, pubblicato sul sito internet dell'Ente, ove sono indicati i profili professionali di interesse, le dislocazioni dei posti da ricoprire, i criteri di formulazione delle graduatorie, i termini per la presentazione delle domande e relativa documentazione.

In presenza di più domande, saranno compilate, per ciascun profilo professionale, apposite graduatorie tenuto conto anche delle situazioni personali e familiari, nonché della residenza anagrafica, e ferma restando la priorità del genitore o del familiare lavoratore che assiste con

continuità ed in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado, con *handicap* grave (legge 5 febbraio 1992, n. 104).

In caso di più domande, la valutazione avviene sulla base del godimento dei benefici della Legge n. 104 del 1992; dell'anzianità di servizio; dell'esperienza professionale; del carico familiare, nonché della residenza anagrafica.

**b2) Mobilità a domanda a seguito di ristrutturazione aziendale**

Il personale risultato in esubero a seguito di processi di ristrutturazione è ricollocato a domanda, per la copertura di posti vacanti.

La ricollocazione interna del personale deve avvenire prioritariamente nel profilo professionale di appartenenza, o in subordine, in diverso profilo professionale dello stesso valore economico, per il quale possieda i requisiti per l'accesso.

In caso di presentazione di domande di ricollocazione in numero superiore rispetto ai posti disponibili per ciascun profilo professionale, sarà nominata apposita commissione, al fine di provvedere, fatte salve le precedenza di cui alla legge n. 104 del 1992, alla formulazione di graduatorie per soli titoli sulla base di criteri individuati per la mobilità a domanda.

Il conferimento del posto a seguito di ricollocazione interna, a domanda o d'ufficio, è disposto con provvedimento del Direttore Generale, da notificare al dipendente interessato.

**c) Mobilità d'ufficio**

L'Istituto, in mancanza di domande per la mobilità volontaria, può disporre d'ufficio, per motivate esigenze di servizio e/o ai fini della ricollocazione interna degli esuberanti, misure di mobilità interna del personale sulla base dei seguenti criteri:

- individuazione del profilo professionale soggetto a mobilità e delle sedi di destinazione;
- predisposizione di apposita graduatoria comprendente tutto il personale in esubero appartenente al profilo professionale interessato;
- i trasferimenti per il personale in esubero verranno attuati partendo dall'ultimo classificato in graduatoria.

I dipendenti trasferiti avranno il diritto di precedenza per il rientro nella sede di provenienza in caso di graduatoria per mobilità ordinaria, a domanda.

Ove possibile (in presenza di più dipendenti collocati in graduatoria), non sarà trasferito, senza il suo consenso, il lavoratore titolare dei benefici di cui alla l. n. 104/1992.

I dipendenti che non accettano la ricollocazione d'ufficio o che, comunque, rimangono non collocati dopo la conclusione delle procedure di mobilità interna, sono inclusi nell'elenco del personale dichiarato in eccedenza, che dovrà essere notificato agli interessati nel termine di quindici giorni.

*Roberto Ottaviano*  
*Alfredo*  
*Luca*  
*Marco*  
*Giuseppe*  
*Antonio*  
*Roberto*  
*Luca*  
*Marco*  
*Giuseppe*  
*Antonio*  
*Roberto*  
*Luca*  
*Marco*  
*Giuseppe*  
*Antonio*