

**LINEE GENERALI DI INDIRIZZO PER LO  
SVOLGIMENTO DELLA CONTRATTAZIONE  
INTEGRATIVA AZIENDALE  
AREA DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA**

\*\*\*\*\*

In relazione a quanto previsto dall'art. 9 del CCNL dell'area della dirigenza medico-veterinaria del Servizio Sanitario nazionale – parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003, anche al fine di pervenire ad un miglior governo delle risorse e di garantire l'uniformità di gestione da parte delle Aziende USL regionali di alcuni istituti contrattuali, la Regione Abruzzo, ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, stabilisce le seguenti linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa aziendale – modificabili e/o integrabili con le stesse modalità previste dall'art. 9 - sulle seguenti specifiche materie, ricordando che i contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono esclusivamente sulle materie stabilite, con la conseguenza che le eventuali clausole difformi devono ritenersi nulle e non possono essere applicate:

***a) UTILIZZO DELLE RISORSE REGIONALI DI CUI ALL'ART. 57.***

Con riferimento all'utilizzo delle risorse regionali pari allo 0,32% calcolato sul monte salari 2001, si evidenzia che la finalizzazione di tali risorse è operata già in sede contrattuale, stabilendosi espressamente, all'art. 57, che esse vanno destinate al trattamento economico accessorio dei dirigenti

medici e veterinari, nella misura di euro 16,44 per 12 mesi per ogni dirigente in servizio al 31.12.2001.

Ai sensi dell'art. 55, comma 3, del CCNL, quindi, ogni singola Azienda incrementa il valore economico del Fondo per particolari condizioni di lavoro di cui all'articolo 55 del CCNL a far data dal 01/01/2003 per euro 16,44 x 12 mesi e per ogni dirigente in servizio alla data del 31/12/2001, frazionandoli con le disposizioni di seguito indicate:

- a. 4,54 euro mensili x 12 mesi x ciascun dirigente in servizio al 31/12/2001 si costituiscono come ammontare economico da utilizzare per l'incremento delle indennità per turni notturni e festivi (articolo 51);
- b. 4,42 euro mensili x 12 mesi x ciascun dirigente in servizio al 31/12/2001 si costituiscono come ammontare economico da utilizzare per l'istituzione dell'indennità ufficiale di polizia giudiziaria (art. 52);
- c. 7,48 euro mensili x 12 mesi x ciascun dirigente in servizio al 31/12/2001 si costituiscono come ammontare economico da utilizzare per l'incremento del valore orario dello straordinario.

Le risorse economiche necessarie a far fronte agli incrementi di fondo di cui all'art. 55, comma 3, del CCNL stipulato il 3.11.2005, in base ai dati forniti dai competenti Uffici delle Aziende USL regionali, ammontano complessivamente per i tre anni (2003, 2004 e 2005), a euro 1.741.785,12.

A fronte di tale esigenza le risorse regionali disponibili, pari allo 0,32% del Monte Salari 2001 calcolato con riferimento alle singole Aziende USL regionali, sono pari a euro 1.521.735,84, così come si evince dall'allegato prospetto.

A tal proposito si fa raccomandazione alle Aziende USL regionali affinché - qualora nelle singole realtà aziendali non vi siano dirigenti medici e veterinari con la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria o, comunque, le somme necessarie al pagamento dell'indennità di ufficiale di polizia giudiziaria siano inferiori all'incremento del relativo fondo, operato ai sensi dell'art. 55, comma 3 lett. b) - l'eccedenza delle relative risorse sia destinata alla quota parte del fondo per il compenso del lavoro straordinario.

***b) REALIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE MANAGERIALE E FORMAZIONE CONTINUA, COMPRENDENTE L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE E LA FORMAZIONE PERMANENTE***

L'aggiornamento e la formazione professionale del personale rappresentano un fattore strategico per le aziende sanitarie.

Con riferimento alla materia della formazione permanente del personale dell'area della dirigenza medico-veterinaria, la contrattazione integrativa aziendale dovrà ispirarsi ai seguenti principi fondamentali:

- oneri per le attività formative totalmente a carico dell'azienda;
- partecipazione ai corsi durante l'orario di servizio, nei limiti della quota oraria contrattualmente destinata all'attività formativa (art. 14, comma 4, CCNL vigente);
- incentivazione alla partecipazione alle attività di formazione continua di tutto il personale interessato;
- attività formativa obbligatoria coerente con l'obiettivo di migliorare sia gli aspetti manageriali sia le prestazioni professionali dei dirigenti, in relazione agli specifici ambiti di competenza lavorativa.

L'attività formativa, inoltre, dovrà essere tendenzialmente orientata

all'obiettivo di favorire la realizzazione di piani formativi, sia annuali che triennali, mirati ad attuare strategie e metodologie finalizzate ad implementare la formazione ed a realizzare percorsi formativi coerenti con gli effettivi bisogni aziendali e con le specifiche esigenze formative di tutte le professionalità dirigenziali; in particolar modo, i Piani di formazione aziendale dovranno avere come punto di riferimento costante il concetto di "competenza", avendo riguardo quindi alle conoscenze e capacità richieste per esercitare ogni singolo incarico-posizione di lavoro gestionale e/o professionale all'interno dell'Azienda.

A tal riguardo si evidenzia che, laddove l'esiguità numerica dei dirigenti appartenenti a determinate discipline sia tale da non garantire la possibilità di programmare iniziative formative "specifiche" all'interno delle singole realtà aziendali, è auspicabile ed opportuno che le rispettive Aziende USL si raccordino tra loro (individuando, eventualmente, un'Azienda capofila in relazione a ciascun profilo dirigenziale) al fine di organizzare eventi formativi unitari a livello regionale e "mirati" alle esigenze formative peculiari delle relative professionalità, aperti alla partecipazione delle figure dirigenziali operanti nel settore di riferimento nell'ambito delle Aziende USL regionali, ovvero a garantire la partecipazione ad eventi formativi di interesse specifico con oneri a carico dell'Azienda.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, oltre all'attivazione delle modalità formative generalmente praticate, dovrà essere promossa la sperimentazione di metodologie di formazione innovative ed efficaci, come la formazione a distanza e la formazione "sul campo", acquisita mediante un esercizio responsabile e consapevole della propria attività professionale e lo scambio delle migliori pratiche organizzative e gestionali.

Per quanto attiene alla predisposizione dei Piani di formazione

aziendale, è opportuno che tale fase preveda una adeguata procedura di rilevazione dei fabbisogni formativi delle diverse professionalità operanti in ambito aziendale, attraverso il coinvolgimento attivo di tutti gli attori competenti, dai dirigenti interessati al responsabile della formazione, secondo fasi e tempistiche adeguate al raggiungimento del risultato, da definirsi in sede di contrattazione decentrata.

I progetti formativi aziendali dovranno contemperare i principi e gli obiettivi sopra richiamati con la disponibilità delle risorse finanziarie e con l'esigenza di garantire la continuità delle attività aziendali.

Ai fini della realizzazione del comma 3 dell'art. 23 del CCNL ed in particolare per favorire il raggiungimento del numero di crediti minimo previsto dall'attuale legislazione per l'aggiornamento professionale dei Dirigenti, si dispone che le Unità Sanitarie Locali prevedano l'istituzione di uno specifico Fondo per l'Aggiornamento professionale dei Dirigenti, il cui ammontare è pari ad almeno l'1% del Monte Salari 2001, di cui alla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/1995; a detto fondo vanno imputati tutti i costi sostenuti per consentire la frequenza del personale alle attività formative, in coerenza col riferito principio per cui i momenti di formazione sono da considerarsi servizio a tutti gli effetti.

Nel Contratto Integrativo aziendale verranno definite le modalità di ripartizione del Fondo per l'Aggiornamento professionale dei Dirigenti e occorrerà, inoltre, prevedere delle specifiche modalità per la verifica della erogazione e dell'utilizzazione dei fondi medesimi.

L'eventuale residuo economico dovuto alla parziale utilizzazione del Fondo per l'Aggiornamento professionale dei Dirigenti si costituisce come risparmio aziendale per l'anno di riferimento, da utilizzarsi nel corso dell'anno successivo con la medesima destinazione.

Ai fini della verifica professionale dei Dirigenti, le USL debbono tenere conto del contenuto del comma 4 dell'articolo 23 del CCNL vigente; in tal caso non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del d.lgs.502 del 1992 e successive modifiche ed integrazioni e, pertanto, le aziende ed enti non possono intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione dei Dirigenti per la durata del presente contratto.

Si fa presente infine che, in attesa dell'emanazione del "Piano Nazionale dell'aggiornamento del personale sanitario" di cui all'art. 4 lett. f) dell'Intesa del 23.3.2005, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003 n. 131, in attuazione dell'art. 1, comma 173, della legge 311/2004 (Patto di Stabilità 2005), e della successiva consequenziale adozione – a livello regionale – del Piano per la realizzazione degli interventi attuativi dello stesso, restano confermati gli obiettivi formativi di interesse nazionale definiti con l'Accordo Stato-Regioni del 20 dicembre 2001.

***c) METODOLOGIE DI UTILIZZO DA PARTE DELLE AZIENDE DI UNA QUOTA DEI MINORI ONERI DERIVANTI DALLA RIDUZIONE STABILE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE***

In relazione alla eventualità di una riduzione stabile della dotazione organica da parte delle USL, effettuata a seguito di apposito provvedimento di rideterminazione della stessa, che comporti una diminuzione del numero dei dirigenti medici e veterinari con conseguente proporzionale riduzione stabile del monte salari, occorre considerare che una tale ipotesi determina come conseguenza necessaria, a parità di servizi offerti all'utenza, un aumento del carico di lavoro per i dirigenti in servizio. Di conseguenza appare opportuno garantire che una quota parte delle risorse in tal modo risparmiate, calcolata in

misura percentuale, venga fatta confluire nel fondo di cui all'art. 54 del vigente C.C.N.L. ed utilizzata per il finanziamento degli istituti contrattuali ivi previsti.

E' inoltre opportuno rilevare che le risorse risparmiate, derivanti dalla riduzione della dotazione organica, possono essere utilizzate secondo le modalità sopra indicate esclusivamente se non si è proceduto all'affidamento dei servizi correlati alle competenze dei posti eliminati dalla dotazione organica dell'ente a soggetti esterni mediante contratti di diritto privato, consulenza, ecc. .

***d) MODALITA' DI INCREMENTO DEI FONDI IN CASO DI AUMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE O DEI SERVIZI ANCHE AD INVARIANZA DEL NUMERO COMPLESSIVO DI ESSA AI SENSI DELL'ART. 53 DEL CCNL 8 GIUGNO 2000***

Con riferimento all'ipotesi di aumento stabile della dotazione organica, effettuata a seguito di apposito provvedimento di rideterminazione della stessa, le aziende USL dovranno incrementare, con oneri a carico del proprio bilancio, oltre alle voci fisse di retribuzione ed alle indennità legate all'attività, i fondi previsti dagli artt. 50, 51 e 52 del C.C.N.L. 08.06.2000, in misura proporzionale al numero di unità di personale che si prevede di assumere.

Per l'ipotesi, invece, di aumento dei servizi ad invarianza di dotazione organica, si raccomanda di provvedere all'incremento del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, per un numero di quote pari al personale stimato come fabbisogno teorico necessario per garantire l'aumento dei servizi realizzati.

***e) CRITERI GENERALI DEI SISTEMI E MECCANISMI DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI CHE DEVONO ESSERE ADOTTATI PREVENTIVAMENTE DALLE AZIENDE, AI SENSI DELL'ART. 25, COMMA 5.***

La valutazione deve essere intesa come processo che contribuisce al miglioramento organizzativo, gestionale e qualitativo del lavoro svolto e come un sistema operativo attraverso il quale è possibile coinvolgere tutti i collaboratori, rendendoli informati e partecipi di valori e principi dell'organizzazione aziendale.

Al fine di procedere alla valutazione dei Dirigenti, sia dal punto di vista gestionale che professionale, la Regione individua nel sistema previsto dal CCNL vigente, agli articoli 25, 26, 27, 28, il contesto normativo di riferimento.

Dal contenuto dei riferiti articoli discendono una serie di punti basilari, qui di seguito elencati (a,b,c,d,e,f, g, h), che costituiscono il quadro di azione al quale le Aziende USL dovranno relazionarsi nell'adottare preventivamente i *“criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione”*, di cui all'art. 25, comma 5, del CCNL vigente, precisandosi che tali criteri prima della definitiva adozione costituiscono oggetto di concertazione con i soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000 e che comunque essi debbono essere improntati alla trasparenza del procedimento valutativo e alla garanzia del coinvolgimento del Dirigente valutato.

a) Ogni Azienda USL si dota di regolamenti interni che disciplinano il



sistema di valutazione dei Dirigenti in ottemperanza agli articoli contrattuali.

- b) Il procedimento valutativo deve prevedere una preventiva fase di definizione e formalizzazione degli obiettivi da raggiungere e la conseguente formale assegnazione degli stessi alle singole figure dirigenziali. L'obiettivo, inoltre, deve essere individuato tenendo conto della reale situazione organizzativa della struttura di riferimento dei singoli dirigenti.
- c) Devono essere definiti in via preliminare ed in modo inequivocabile, attraverso l'individuazione di criteri il più possibile oggettivi, i parametri di valutazione ai quali rapportare i risultati e/o i giudizi espressi in sede valutativa.
- d) Occorre che vi sia la preventiva definizione dei valutatori, con particolare attenzione alla catena delle responsabilità gerarchico-funzionali e alla conoscenza diretta dell'attività del valutato da parte del soggetto valutatore di prima istanza.
- e) Per quanto attiene alla composizione del Collegio Tecnico, è necessario che i due componenti siano prescelti tra i dirigenti-direttori in servizio presso una delle USL ubicate sul territorio regionale diversa da quelle di appartenenza del dirigente valutato ovvero, in mancanza, in servizio presso le Aziende USL delle regioni limitrofe. I dirigenti-direttori da prescegliere devono appartenere alla stessa area, profilo e disciplina del dirigente oggetto di valutazione. Alla nomina del Collegio Tecnico provvede il Direttore Generale della Unità Sanitaria Locale.
- f) La valutazione di "prima istanza" si costituisce come momento di

avvio del sistema di valutazione; dell'esito della stessa è informato il Dirigente, il quale ha trenta giorni di tempo per esporre le proprie considerazioni al soggetto valutatore di I<sup>a</sup> istanza. Quest'ultimo procede alla valutazione finale e la inoltra al Nucleo di Valutazione o al Collegio Tecnico.

g) Nel caso di valutazione negativa il Dirigente ha il diritto di procedere al contraddittorio con il soggetto valutatore secondo quanto stabilito dalla normativa contrattuale. Il regolamento interno dell'Azienda USL garantisce tale diritto con modalità certa e trasparente.

h) Solo al termine del processo di valutazione il risultato viene inserito nel fascicolo personale del Dirigente Valutato.

Si richiama l'attenzione sull'opportunità per le Aziende USL di prevedere che la valutazione professionale dei Dirigenti al termine del loro incarico da parte del Collegio Tecnico possa avvenire in due distinti momenti dell'anno preventivamente stabiliti, a distanza di sei mesi l'uno dall'altro, in maniera tale da raggruppare i procedimenti valutativi relativi ai Dirigenti che avranno maturato il diritto alla valutazione nel semestre precedente.

***f) CRITERI GENERALI PER SVILUPPARE A LIVELLO AZIENDALE UN SISTEMA DI STANDARD FINALIZZATI ALL'INDIVIDUAZIONE DEI VOLUMI PRESTAZIONALI RIFERITI ALL'IMPEGNO, ANCHE TEMPORALE, RICHIESTO NONCHE' DI MONITORAGGIO DELLE PRESTAZIONI CONCORDATE E CORRELATE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI, NEL RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI DEL D.***

***LGS. 196 DEL 2003 IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI.***

L'utilizzo del Dirigente medico e veterinario deve avvenire nel rispetto dei contenuti degli articoli del C.C.N.L. in materia di orario di lavoro.

La Regione definisce nelle seguenti tipologie le modalità di utilizzo lavorativo del Dirigente medico e veterinario:

- a) attività istituzionali: sono quelle effettuabili all'interno dell'orario istituzionalmente dovuto;
- b) attività straordinaria: sono quelle effettuabili esclusivamente in regime di Pronta Disponibilità lavorata o per eventi eccezionali nei quali si riconduce il lavoro straordinario;
- c) attività aggiuntive: per i Dirigenti sanitari sono quelle effettuabili secondo gli istituti contrattuali previsti dagli articoli:
  - 55, c. 2 del C.C.N.L. 08.06.2000;
  - 18 del C.C.N.L. vigente;
  - 14, comma 5, del CCNL vigente;
  - art. 56 del CCNL vigente.

A tale scopo si individua nel numero di 1490 ore per anno il debito orario assistenziale di ciascun Dirigente, così come risulta dalla sottrazione al debito orario annuo (38 ore x 52 ore settimane = 1.976 ore) delle giornate di ferie – delle ore dedicate ad attività non assistenziali – delle assenze retribuite pari ad 8 giorni l'anno x 6,33 ore (monte orario giornaliero). A tale monte ore vanno sottratte per alcune categorie di dirigenti 94 ore per 15 giorni di congedo radiologico o 50 ore per 8 giorni di congedo anestesiologicalo.

Il monte ore, come sopra calcolato, è utilizzabile come unità di misura

- per la programmazione delle attività istituzionali;
- per il conseguente calcolo della dotazione organica necessaria per la

loro effettuazione;

- per la definizione del piano di lavoro annuo della singola Unità Operativa

e si costituisce come metodologia per la definizione del budget annuo. I volumi prestazionali attesi annualmente, concordati con ciascuna Unità Operativa, sono quelli che la stessa si impegna ad effettuare nell'orario di lavoro annuale da utilizzare per compiti assistenziali di istituto, come definiti alla lettera a).

La necessità di utilizzare i Dirigenti medici e veterinari al di sopra di tale monte orario innesca i meccanismi di trattativa per l'inclusione dei Dirigenti medesimi in progetti obiettivo o in attività libero professionali, la cui corresponsione economica è stabilita all'interno del contratto integrativo aziendale, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili e nel rispetto dell'art. 14, comma 6 ultimo capoverso del vigente CCNL, fermo restando l'equilibrio economico-finanziario aziendale. E' necessario, dunque, che a livello aziendale sia attentamente valutata la sostenibilità economica di queste modalità di remunerazione, avendo come riferimento la spesa complessiva per il personale ed in particolare quanto già investito a livello aziendale per l'applicazione dell'art. 55 del CCNL 8.6.2000.

La Regione individua nel valore di euro 60, previsto dall'art. 14, comma 6, del vigente CCNL – la tariffa a livello di ogni singola USL nonché a livello regionale.

L'esercizio dell'attività libero professionale di cui all'art. 55, comma 2, è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.

Resta comunque definito nel numero di 48 ore settimanali il tetto massimo di utilizzo del Dirigente per attività istituzionali, definite dalla sommatoria delle attività di cui alle lettere a) + b) del presente punto (D. Lgs.

66/2003 – art. 4, comma 2).

Spetta alla Direzione Sanitaria aziendale, di concerto con i Direttori di Unità Operativa e/o con i Direttori di Dipartimento, il monitoraggio e la certificazione dei volumi prestazionali assicurati con le modalità previste dalle lettere a), b), c) del presente punto.

**g) CRITERI GENERALI PER LA RAZIONALIZZAZIONE ED OTTIMIZZAZIONE DELLE ATTIVITA' CONNESSE ALLA CONTINUITA' ASSISTENZIALE ED URGENZA/EMERGENZA AL FINE DI FAVORIRE LA LORO VALORIZZAZIONE ECONOMICA SECONDO LA DISCIPLINA DEL PRESENTE CONTRATTO, TENUTO CONTO ANCHE DELL'ART. 55, COMMA 2, DEL CCNL 8 GIUGNO 2000 RELATIVO ALLE TIPOLOGIE DI ATTIVITA' PROFESSIONALI ED AI SUOI PRESUPPOSTI E CONDIZIONI**

La Regione considera la “continuità assistenziale” come valore e modello organizzativo per la garanzia di salute del cittadino.

Per “continuità assistenziale” si intende la capacità da parte della USL di assicurare cure primarie e tempestive per la durata dell'intero arco giornaliero.

Attraverso la metodologia prevista dall'articolo 14, comma 7 del C.C.N.L., le Unità Sanitarie Locali individuano le tipologie di attività che debbono essere assicurate continuativamente per le 24 ore, tenendo conto di quanto previsto dall'articolo 16 e dai criteri regionali di seguito previsti.

A tale proposito, la Regione:

- a) individua nelle Unità Operative definite nell'allegato n. 2 del CCNL vigente la necessità di procedere, laddove non ancora assicurato, alla

continuità assistenziale, alla cui copertura partecipano tutti i componenti della Unità Operativa, ad esclusione del Direttore di Struttura Complessa;

- b) individua quali aree funzionali omogenee quelle indicate nel P.S.R. 1999/2001 (L.R. n. 37/1999) insistenti nella stessa sede lavorativa. In tali aree funzionali omogenee è assicurata la continuità assistenziale attraverso la cosiddetta guardia interdivisionale, alla cui copertura partecipano tutti i dirigenti medici delle équipe afferenti, ad esclusione dei Direttori di Struttura Complessa;
- c) i Dirigenti medici di cui alla lettera a) non possono essere utilizzati per la copertura della continuità assistenziale di cui alla lettera b) e viceversa;
- d) l'eventuale utilizzo del Dirigente medico in attività aggiuntiva secondo il contenuto dell'articolo 18 del C.C.N.L., riguarda esclusivamente i Dirigenti di cui alla lettera b) delle presenti linee di indirizzo.

Con riferimento all'integrazione dell'art. 55 del C.C.N.L. 08.06.2000, introdotta dall'art. 18 del C.C.N.L. 03.11.2005, si precisa che l'applicazione delle tariffe libero professionali per l'effettuazione di turni di guardia notturna, eccedenti gli obiettivi prestazionali di cui all'art. 14, comma 6, concordati nell'ambito dei budget, non deve essere considerata una modalità ordinaria e basata su automatismi, in quanto devono essere prioritariamente soddisfatte le seguenti condizioni previste dal contratto:

1. Occorre che, nell'assicurare i turni di guardia per i reparti di degenza, si operi una preventiva razionalizzazione dei servizi ospedalieri interni volta all'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale. Pertanto, a livello aziendale si dovrà procedere ad una attenta verifica delle modalità di effettuazione dei

turni di guardia notturna, prevedendo in particolare soluzioni organizzative, in una logica dipartimentale e per discipline affini, finalizzate ad evitare ridondanze e duplicazioni di servizi con conseguenti sprechi e inefficienze.

2. La richiesta di applicazione della tariffa libero-professionale deve comunque partire dalle Aziende e può essere attivata solamente dopo aver utilizzato tutti gli altri istituti previsti dal contratto (lavoro straordinario, recupero compensativo, retribuzione di risultato).
3. In ogni caso il ricorso a tale istituto non può essere superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in azienda. Tale remunerazione costituisce una spesa che non attinge dai fondi contrattuali ma dalle risorse dei bilanci aziendali e pertanto deve trovare capienza negli stessi, fermo restando il rispetto dell'equilibrio economico-finanziario aziendale. E' necessario, dunque, che a livello aziendale sia attentamente valutata la sostenibilità economica di questa modalità di remunerazione, avendo come riferimento la spesa complessiva per il personale e in particolare quanto già investito a livello aziendale per l'applicazione dell'art. 55 del C.C.N.L. 08.06.2000. Si ricordano le precisazioni del Governo in sede di approvazione degli Atti di indirizzo a riguardo del fatto che l'applicazione della tariffa libero-professionale alle guardie notturne, svolte in eccedenza agli obiettivi prestazionali negoziati, non comporti maggiori oneri diretti ed indiretti a carico dei bilanci delle Amministrazioni.
4. I turni di guardia notturna sono di 12 ore e, qualora l'attività sia resa alle condizioni e con i requisiti di cui all'art. 18 del contratto, la

relativa tariffa resta fissata in 480 euro lordi per turno.

***h) APPLICAZIONE DELL'ART. 17 DEL CCNL 10 FEBBRAIO 2004, DIRETTO A REGOLARE LA MOBILITA' IN CASO DI ECCEDENZIA DEI DIRIGENTI NEI PROCESSI DI RISTRUTTURAZIONE AZIENDALE ATTUATI AI SENSI DEL COMMA 4.***

Qualora a seguito di processi di ristrutturazione aziendale, attuati in forza di atti di programmazione regionale si dovessero verificare ipotesi di eccedenza di dirigenti del ruolo medico e veterinario la relativa dichiarazione di esubero sarà effettuata dalla USL, solo dopo aver dato piena attuazione alle disposizioni di cui all'art. 16 del C.C.N.L. 10 febbraio 2004. Il personale dichiarato in esubero sarà ricollocato secondo le procedure di cui alla scheda 2.5 della L.R. n. 37/99 (PSR 1999-2001).

***i) CRITERI GENERALI PER L'INSERIMENTO, NEI REGOLAMENTI AZIENDALI SULLA LIBERA PROFESSIONE DI CUI ALL'ART. 4, COMMA 2 LETT. G, DI NORME IDONEE A GARANTIRE CHE L'ESERCIZIO DELLA LIBERA PROFESSIONE SIA MODULATO IN MODO COERENTE ALL'ANDAMENTO DELLE LISTE DI ATTESA***

La Regione individua nell'applicazione dell'istituto della Libera Professione (LP) di Azienda uno dei meccanismi per la riduzione delle liste di attesa.

Le attività inerenti all'Istituto della Libera Professione sono quelle rientranti nei Livelli Essenziali di Assistenza per le quali la domanda del



cittadino sia superiore all'offerta che la USL riesce a garantire utilizzando l'attività istituzionale.

Ne deriva che l'Azienda USL deve determinare all'interno del proprio regolamento i seguenti criteri:

- a. Definizione di lista di attesa;
- b. Definizione dei tempi massimi all'interno dei quali è considerata fisiologica una eventuale attesa per la fruizione della prestazione richiesta, tenendo conto delle direttive impartite in merito dalla Giunta Regionale;
- c. Definizione delle procedure amministrative che sono attivabili quando una prestazione non riesce ad essere soddisfatta entro i tempi massimi previsti dalla lettera b);
- d. Attivazione dell'istituto della LP e coinvolgimento delle équipe interessate. Il ricorso all'attivazione dell'istituto della Libera Professione è consentito solo in caso di prestazioni aggiuntive non remunerabili con gli altri istituti previsti dal CCNL (lavoro straordinario o retribuzione di risultato).

Al cittadino che usufruisce del sistema L.P. per la riduzione delle liste di attesa non viene chiesta alcuna partecipazione economica, la quale resta a carico della USL, che vi provvede nei limiti delle risorse finanziarie all'uopo individuate, fermo restando il rispetto dell'equilibrio economico-finanziario aziendale. Rimane comunque a carico del cittadino la quota di partecipazione economica prevista dalle disposizioni normative vigenti in materia.