



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

OGGETTO: ART. 9 COMMA 1 CCNL DIRIGENZA MEDICA VETERINARIA PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002-2005 E PARTE ECONOMICA 2002/2003 - COORDINAMENTO REGIONALE - LINEE D'INDIRIZZO PER LE AZIENDE ED ENTI DEL COMPARTO SANITÀ .

LA GIUNTA REGIONALE

VISTO il documento istruttorio riportato in calce alla presente deliberazione predisposto dal Servizio Salute dal quale si rileva la necessità di adottare il presente atto;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di deliberare in merito;

VISTA l'attestazione della copertura finanziaria di cui all'articolo 48 della legge regionale 11 dicembre 2001, n. 31;

VISTA la proposta del dirigente del Servizio Salute che contiene il parere favorevole di cui all'articolo 16, comma 1, lettera d) della legge regionale 15 ottobre 2001, n. 20 sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica e l'attestazione dello stesso che dalla deliberazione non deriva né può derivare alcun impegno di spesa a carico della Regione;

VISTO l'articolo 28 dello Statuto della Regione;

Con la votazione, resa in forma palese, riportata a pagina 1

DELIBERA

- di approvare, ai sensi dell'art. 9 comma 1 CCNL Dirigenza Medica Veterinaria del 03/11/05, le Linee d'indirizzo per le aziende ed enti del Comparto Sanità, di cui all'allegato A, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

- di incaricare il Dirigente della posizione di funzione Risorse Umane e Finanziarie del SSR di trasmettere la presente deliberazione ai Direttori Generali delle Aziende Ospedaliere, dell'Asur, ai Direttori delle Zone territoriali, al Commissario Straordinario dell'Inrca e al Direttore Generale dell'Arpam.

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
(Dott. Bruno Brandoni)

B. Brandoni

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA
(Dott. Gian Mario Spacca)

Luciano Agostini

REP



DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Normativa di riferimento:

**Atto d'indirizzo del Comitato di settore del Comparto Sanità (rinnovo 2002-2005)
art. 9 CCNL della Dirigenza medica veterinaria quadriennio normativo 2002/2005
biennio economico 2002/2003.**

Nell'atto d'indirizzo del Comitato di settore del Comparto Sanità (rinnovo 2002-2005) per l'area della dirigenza medica veterinaria del 17/04/04 sono stati individuati gli indirizzi generali della contrattazione per la regolamentazione dei principali istituti giuridici, i contenuti economici e la quantificazione dei costi per le procedure di rinnovo contrattuale 2002-2005 dell'area della Dirigenza medica veterinaria.

Il CCNL della Dirigenza medica veterinaria quadriennio normativo 2002/2005 biennio economico 2002/2003, sottoscritto in data 03/11/05, all' art. 9 (Coordinamento Regionale) prevede che:

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del d.lgs 165 del 2001, le Regioni, entro 120 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo nelle seguenti materie relative:

- a) all'utilizzo delle risorse regionali di cui all'art. 57;
- b) alla realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;
- c) alle metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale (art. 50, comma 2, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000 ora art. 54, comma 2, primo alinea del presente contratto);
- d) alla modalità 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;
- e) ai criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dalle aziende, ai sensi dell'art. 25 comma 5;
- f) ai criteri generali per sviluppare a livello aziendale un sistema di standard finalizzati all'individuazione dei volumi prestazionali riferiti all'impegno, anche temporale, richiesto nonché 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;
- g) ai criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza al fine di favorire la loro valorizzazione economica secondo la disciplina del presente contratto, tenuto anche conto dell'art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 relativo alle tipologie di attività professionali ed ai suoi presupposti e condizioni;



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

h) all'applicazione dell'art. 17 del CCNL 10 febbraio 2004, diretto a regolare la mobilità in caso di eccedenza dei dirigenti nei processi di ristrutturazione aziendale attuati ai sensi del comma 4;

i) ai 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.

2. Le parti concordano che sulle materie non oggetto delle linee di indirizzo regionali la contrattazione collettiva integrativa e gli altri livelli di relazioni sindacali previsti dal contratto sono avviati secondo i tempi e le modalità dell'art. 5. Per le materie del comma 1, decorso inutilmente il termine di 120 giorni, si applica l' art. 5, comma 2."

L'art. 5 prevede che "Le materie indicate dall'art. 9, ove le Regioni esplicitamente dichiarino di non avvalersi della facoltà di emanare linee d'indirizzo, riprendono ad essere oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di essi previsti dal presente contratto anche prima della scadenza dei 120 giorni previsti dal comma 1 dell'art. 9 medesimo.

Con note prot. n. 15084 del 28/12/05 e n. 46267 del 28/02/06 il Servizio Salute ha comunicato di volersi avvalere della facoltà di emanare linee d'indirizzo sulle materie indicate nell'art. 9, invitando le aziende ed Enti del Comparto Sanità a sospendere la eventuale stipula di accordi decentrati su istituti contrattuali oggetto d'indirizzo regionale ed ha avviato il confronto con le OO.SS. della dirigenza medica veterinaria ai sensi dell'art. 9 comma 1 del CCNL vigente.

In applicazione della sopra citata normativa e delle richiamate indicazioni sono state definite le linee generali d'indirizzo per le Aziende ospedaliere, Asur, Zone territoriali, Inrca, Arpam.

Le stesse sono finalizzate al perseguimento di un maggior livello di omogeneità nell'applicazione di taluni istituti contrattuali di particolare rilevanza strategica per il miglior funzionamento del sistema.

Il confronto con le OO.SS. della dirigenza medica veterinaria, si è svolto in n. 3 incontri. Al fine quindi di garantire una coerente ed omogenea applicazione degli istituti economici/giuridici previsti dal contratto, nel rispetto della normativa contrattuale vigente, si ritiene necessario ed urgente, fornire indicazioni alle aziende ed Enti del Comparto Sanità.

Tutto ciò premesso si propone alla Giunta Regionale:

- di approvare, ai sensi dell'art. 9 comma 1 CCNL Dirigenza Medica Veterinaria del 03/11/05, le Linee d'indirizzo per le aziende ed enti del Comparto Sanità, di cui all'allegato A, che forma parte integrante e sostanziale della presente proposta di deliberazione;

- di incaricare il Dirigente della posizione di funzione Risorse Umane e Finanziarie del SSR di trasmettere la presente proposta di deliberazione ai Direttori Generali delle A-



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

ziende Ospedaliere , dell'Asur , ai Direttori delle Zone territoriali, al Commissario Straordinario dell'Inrca e al Direttore Generale dell'Arpam.

Il responsabile del procedimento

(dott. ssa Paola Maurizi)

Paola Maurizi

P. F. Risorse Umane e Finanziarie del

S.S.R.

VISTO

Il dirigente responsabile

(Dott. Luigi Leonarduzzi)

Luigi Leonarduzzi

PROPOSTA E PARERE DEL DIRIGENTE DEL SERVIZIO SALUTE

Il sottoscritto, considerata la motivazione espressa nell' atto, esprime parere favorevole sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica della presente deliberazione e ne propone l'adozione alla Giunta regionale. Si attesta inoltre che dalla presente deliberazione non deriva né può derivare alcun impegno di spesa a carico della Regione.

Il dirigente del Servizio

(Dott. Giuseppe Zuccatelli)

Giuseppe Zuccatelli

La presente deliberazione si compone di n. 16 pagine, di cui n. 11 pagine di allegati che formano parte integrante della stessa.

Il segretario della Giunta

(Dott. Bruno Brandoni)

B. Brandoni

mp



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Allegato "A"

**LINEE GENERALI D'INDIRIZZO - ART. 9 CCNL DIRIGENZA MEDICA VETERINARIA
PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002/2003**

La Regione, nel rispetto dell'art. 10 c. 2 della L.R. n. 13/03, emana le presenti linee d'indirizzo, destinate alle Aziende Ospedaliere, all' ASUR, alle Zone Territoriali, all' INRCA e all' ARPAM, a seguito del previsto confronto con le OO.SS. della Dirigenza Medica e Veterinaria firmatarie del CCNL quadriennio normativo 2002/2005 e biennio economico 2002/2003, in ottemperanza del contenuto dell'articolo 9 del CCNL medesimo.

LETT. A - UTILIZZO DELLE RISORSE REGIONALI DI CUI ALL'ART. 57

L'ammontare economico pari allo **0,32%** del Monte Salari (MS) relativo all'anno 2001 è pari ad euro 606.880.

Il valore economico del Fondo per particolari condizioni di lavoro di cui all'articolo 55 del CCNL 2002/2005 è incrementato 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 (art. 51) a decorrere dal 01/01/2003;
- 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) a decorrere dal 01/01/2003;
- 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 a decorrere dal 01/01/2003, salvo ulteriori disposizioni contrattuali .

Ove nelle aziende ospedaliere/zone territoriali/INRCA/ARPAM non vi siano dirigenti medici e veterinari con la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, l'incremento del punto b) è destinato alla quota parte del fondo per il compenso del lavoro straordinario. Inoltre, ove la corresponsione dell'indennità di cui all'art. 52 non utilizzi completamente la risorsa derivata dalla lettera b) del presente punto, la parte rimanente è comunque destinata al fondo per le particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 55.

KIP



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Trattandosi di emolumenti a competenza per gli anni 2003 – 2004 – 2005, le somme eventualmente non spese per il pagamento degli istituti previsti (art. 51 – art. 52 – straordinario) si costituiscono come ammontare residuo la cui finalizzazione nel fondo di risultato sarà regolata dalla contrattazione integrativa.

LETT. B REALIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE MANAGERIALE E FORMAZIONE CONTINUA, COMPRENDENTE L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE E LA FORMAZIONE PERMANENTE

Ai fini della realizzazione del comma 3 dell'art. 23 del CCNL 2002/2005 ed in particolare per favorire il raggiungimento del numero di crediti minimo previsto dall'attuale legislazione (n. 120 per gli anni 2002-2006 come previsto nell'accordo del 16/03/06 tra il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano) per la formazione e l'aggiornamento professionale dei Dirigenti, la Regione dispone che le Aziende ospedaliere/ Zone Territoriali / INRCA / ARPAM mettano a disposizione le risorse il cui ammontare è pari all' 1% del Monte salari al 31 dicembre dell'anno precedente, che confluiscono nel fondo di cui all'art. 33 CCNL del 5/12/96 .

Tali risorse sono finalizzate esclusivamente alla formazione e all'aggiornamento di Dirigenti appartenenti all'area medica e veterinaria. Qualora i progetti ricomprendano figure professionali di aree differenti, i loro finanziamenti devono essere integrati da corrispondenti quote economiche provenienti dalle rispettive disponibilità delle aree di riferimento.

In sede di contrattazione integrativa va garantito che una quota di tali risorse sia destinata alla formazione dipartimentale secondo le proposte del Comitato di Dipartimento.

A fine anno va predisposto un consuntivo delle iniziative svolte, dei crediti ottenuti e dei fondi utilizzati da parte dell'ufficio formazione delle Aziende ospedaliere/ Zone Territoriali / INRCA / ARPAM e lo stesso va portato a conoscenza delle OO.SS. aziendali.

Gli Uffici di formazione provvederanno a garantire meccanismi di costante monitoraggio e di rendicontazione della spesa per gli eventi formativi.

La Regione provvederà ad avviare un monitoraggio annuale per verificare la quantificazione delle risorse erogate e le modalità di utilizzo delle risorse destinate alla formazione. Le risultanze di tale monitoraggio sono comunicate alle OO.SS della Dirigenza Medica e Veterinaria, che potranno richiedere l'attivazione di un tavolo di confronto in merito .

Va favorita la totale utilizzazione delle risorse per l'aggiornamento e la formazione nell'anno di riferimento.

alp

~



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Ai fini della verifica professionale dei Dirigenti, le Aziende ospedaliere/ Zone Territoriali / INRCA / ARPAM debbono tenere conto del contenuto del comma 4 dell'articolo 23 del CCNL del 4/11/05; in tal caso non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 *quater* del d.lgs.502 del 1992 e, pertanto, le aziende ospedaliere, zone territoriali, Inrca ed Arpam non possono intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione dei Dirigenti per la durata del presente contratto.

LETT. C - METODOLOGIE DI UTILIZZO DA PARTE DELLE AZIENDE ED ENTI DI UNA QUOTA DEI MINORI ONERI DERIVANTI DALLA RIDUZIONE STABILE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE

Per "riduzione stabile" si intende la diminuzione del numero dei posti dei Dirigenti Medici e Veterinari derivante dalla razionalizzazione di attività per effetto della revisione o ristrutturazione dei servizi delle Aziende ospedaliere, Zone territoriali, Inrca ed Arpam.

La determinazione della riduzione stabile della dotazione organica di personale deve essere definita con atti formali previa consultazione con le OO.SS..

Per "minori oneri" devono intendersi quelli conseguenti alla riduzione della spesa connessa ai posti soppressi. I minori oneri sono accertati con riferimento al bilancio dell'esercizio precedente a quello della formale adozione della riduzione stabile della dotazione organica.

Gli stessi, ove non destinati secondo la normativa vigente (art. 50 CCNL 98/2001), sono finalizzati:

- a) al finanziamento di prestazioni aggiuntive per la riduzione delle liste di attesa nel rispetto della normativa nazionale ;
- b) al finanziamento delle prestazioni aggiuntive richieste dalle Aziende ospedaliere Zone territoriali Inrca Arpam ai propri Dirigenti per sopperire alla carenza di organico formalmente accertata.
- c) al finanziamento di eventuali riallineamenti ed assestamenti della retribuzione di posizione dei dirigenti medici veterinari per gli effetti prodotti dalla nuova normativa contrattuale vigente e fatte salve nuove ed ulteriori disposizioni contrattuali. In tal caso viene incrementato il fondo dell'art. 54 CCNL del 3/11/05.

La contrattazione integrativa provvederà, nel rispetto dei criteri generali sopraindicati, all'impiego di una quota non superiore al 50% di tali minori oneri.

MP



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

LETT. D - MODALITÀ DI INCREMENTO DEI FONDI IN CASO DI AUMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE O DEI SERVIZI ANCHE AD INVARIANZA DEL NUMERO COMPLESSIVO DELLA STESSA AI SENSI DELL'ART. 53 DEL CCNL 8 GIUGNO 2000

I Fondi contrattuali a carattere economico sono quelli previsti dagli articoli 54, 55, 56 del CCNL 03/11/2005.

I criteri del loro utilizzo sono definiti in sede di contrattazione integrativa, in ottemperanza all'istituto delle relazioni sindacali previsto dai CC.CC.NN.LL.

In presenza di aumento del numero complessivo dei posti e del personale dirigenziale previsto nella dotazione organica presa a base di calcolo per la costituzione dei fondi consolidati al 31/12/2001, è consentito l'incremento dei fondi di posizione, delle condizioni di lavoro e di risultato secondo i criteri di seguito indicati.

- A) Il valore dell'incremento del fondo dell'art. 54 è pari a tutte le componenti di costo riconducibili all'incarico attribuito (di base, professionale, struttura semplice e struttura complessa sulla base della graduazione delle funzioni). Tale incremento è determinato in dodicesimi per l'anno in cui avviene l'assunzione ed in ragione d'anno per gli anni successivi.
- B) Il valore dell'incremento del fondo delle condizioni di lavoro (art. 55) e di risultato (art. 56) è determinato dalla quota capitaria, derivante dalla suddivisione del fondo per il numero dei dirigenti presi a base del calcolo per la costituzione dei fondi in questione consolidati al 31/12/01.

Nel caso in cui, previa verifica della capienza del fondo per le condizioni di lavoro, la quota capitaria non garantisca l'intera copertura di eventuali pronte disponibilità e di indennità contrattualmente previste correlate all'attivazione di nuovi servizi, è possibile procedere ad ulteriori incrementi del fondo stesso.

LETT. 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

Il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (art.25, comma 1 CCNL 3.11.2005) conferma il principio generale secondo cui "la valutazione dei dirigenti – che è diretta alla verifica degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa – è caratteristica essenziale del rapporto di lavoro dei dirigenti medesimi".

Gli articoli da 25 a 32 del CCNL citato, costituiscono norme di riferimento in tema di valutazione della dirigenza.

MB

✓



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Dai contenuti dei suddetti articoli discendono i seguenti principi:

1. Definizione con regolamenti dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione:
 - dei costi, dei rendimenti e dei risultati
 - dell'attività professionale svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi ed obiettivi da perseguire, correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente assegnate

Il regolamento dovrà prevedere le modalità con cui i diversi processi di valutazione si articolano e dovrà garantire in ogni caso una seconda istanza di valutazione.
2. Adozione preventiva dei 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, nell'ambito dei meccanismi e sistemi di cui al punto 1. Tali criteri sono oggetto di concertazione con le OO.SS.
3. Le procedure di valutazione sono sostanzialmente improntate a:
 - trasparenza dei criteri utilizzati, oggettività delle metodologie ed obbligo di motivazione della valutazione espressa
 - informazione adeguata e partecipazione del valutato (comunicazione e contraddittorio) sia per il livello di prima che di seconda istanza
 - previsione della possibilità dell'assistenza del valutato
 - diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore di I° istanza (che effettua la proposta di valutazione)
 - commisurazione degli effetti negativi alla posizione rivestita e all'entità degli scostamenti rilevati.
4. per la definizione degli organismi/soggetti preposti alla verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti si fa riferimento all'all. 5 CCNL Dirigenza medica veterinaria 2002/2005 punti A-B-C, tenuto conto delle peculiarità contenute nella L. R. n. 13/03.

Il **Collegio tecnico** periodicamente verifica e valuta:

- tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito, in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
- i dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
- i dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultra quinquennale in relazione all'indennità di esclusività;
- i dirigenti per i quali dopo la seconda valutazione negativa del NdV sia proposta la revoca anticipata dell'incarico.

I singoli regolamenti possono prevedere forme raggruppate di valutazione in determinati momenti dell'anno nei confronti dei dirigenti il cui incarico è in scadenza.

MB

✓



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Si auspica che nelle aziende miste la valutazione dei dirigenti dipendenti del SSR venga effettuata da Collegi tecnici composti esclusivamente da dirigenti dipendenti del SSR.

L'attività del Collegio Tecnico – Effetti

La valutazione periodica del Collegio Tecnico tiene conto degli elementi analiticamente indicati dall'art. 28 del CCNL 3.11.2005, attinenti le capacità relazionali, operative, di gestione delle risorse umane, di governo clinico, innovazione, rispetto degli obblighi formativi, degli aspetti etico – deontologici, ecc.

La valutazione positiva del Collegio Tecnico determina:

- Il realizzarsi, a seconda della posizione di provenienza, delle condizioni necessarie per la conferma o il conferimento di incarichi di maggior rilievo gestionale ed economico; la conferma dell'incarico avviene, ai sensi dell'art. 24 c. 9, nel rispetto dei limiti di durata ivi previsti ;
- Il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività;
- Per i dirigenti neoassunti, al termine del primo quinquennio, la rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale (tabelle ex artt. da 37 a 40 del CCNL 3.11.2005). La stessa, dopo il 31.12.2003 è rideterminata nella misura prevista dagli artt. 42 e 43 del CCNL 3.11.2005.

La valutazione negativa del Collegio tecnico (art.31) può determinare per il direttore di struttura complessa:

- La mancata conferma nell'incarico;
- Il mantenimento in servizio con altro incarico di minor valore;
- La perdita dell'indennità di struttura complessa se attribuita;
- L'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore

La valutazione negativa del Collegio tecnico nei confronti degli altri dirigenti può determinare:

- La mancata conferma nell'incarico;
- L'affidamento di un incarico professionale di minor valore;
- Il ritardo di un anno nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività, se da attribuire nel medesimo anno
- Per i dirigenti con meno di cinque anni di servizio, il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli di maggior rilievo.

In tutti i casi di attribuzione di un incarico di minor valore economico conseguente alla valutazione negativa a decorrere dalla data di entrata in vigore del CCNL della Dirigenza Medica

mp

✓



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Veterinaria del 3.11.2005, la retribuzione minima contrattuale unificata di cui agli artt. 42 e 43 del CCNL 3.11.2005, è decurtabile fino alla misura massima del 40%.

Il **Nucleo di Valutazione** annualmente o per stati di avanzamento verifica e valuta:

- i risultati di gestione dei dirigenti responsabili di struttura;
- i risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi assegnati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

L'attività del Nucleo di Valutazione. Effetti.

La valutazione positiva del NdV comporta l'attribuzione della retribuzione di risultato e concorre alla formazione della valutazione da effettuare alla scadenza dell'incarico dirigenziale.

La valutazione negativa del NdV può determinare (art.30):

- La perdita, in tutto o in parte della retribuzione di risultato;
- La revoca dell'incarico solo a seguito di due verifiche consecutive negative e previa verifica anticipata del Collegio tecnico;
- L'attribuzione di un incarico di minore livello/valore economico.

LETT. F - CRITERI GENERALI PER SVILUPPARE A LIVELLO AZIENDALE UN SISTEMA DI STANDARD FINALIZZATI ALL'INDIVIDUAZIONE DEI VOLUMI PRESTAZIONALI RIFERITI ALL'IMPEGNO, ANCHE TEMPORALE, RICHiesto NONCHÉ 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 deve avvenire nel rispetto dei contenuti degli articoli 14, 15, 16 e 17 del CCNL 03/11/2005 in materia di orario di lavoro.

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

a) **attività in orario di servizio:** sono quelle effettuabili per la realizzazione degli obiettivi istituzionali negoziati in sede di budget, definiti in maniera congrua all'interno dell'orario di lavoro contrattualmente dovuto;

Per quanto attiene alla determinazione dell'orario assistenziale contrattualmente dovuto dal Dirigente Medico Veterinario si conviene di considerare il debito settimanale di 38 ore in ragione d'anno dal quale vengono sottratte:

- le ferie dovute
- eventuale incremento delle ferie per rischio radiologico e/o congedo anestesilogico

MP

✓



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

- le 4 ore settimanali da dedicare ad attività non assistenziali (3,5 ore per UU.OO. che utilizzano gli istituti relativi all'attività aggiuntiva di cui alla lett. c) del punto F delle presenti linee guida
- le festività infrasettimanali
- le festività soppresse

Il numero finale delle ore che il Dirigente medico e veterinario deve all' Azienda ospedaliera/Zona Territoriale/ INRCA/ ARPAM si costituisce come parametro per la determinazione annua del budget di unità operativa.

- b) **attività in regime di straordinario:** sono quelle effettuabili esclusivamente in regime di Pronta Disponibilità lavorata o eccezionalmente in guardia attiva, istituti nei quali si riconduce il lavoro straordinario, che non deve essere utilizzato per la programmazione della normale attività
- c) **attività aggiuntive:** sono quelle effettuabili secondo gli istituti contrattuali previsti dagli articoli:
- 55, c. 2 del CCNL 8/6/2000;
 - 18 del CCNL 03/11/2005;
 - 14, c. 5 del CCNL 03/11/2005.
- d) **attività di ricerca e didattica** qualora previste dall'ordinamento dell'Ente o richieste ai Dirigenti Medici e Veterinari dalle Aziende Ospedaliere / Zone territoriali / INRCA/ ARPAM.

Resta fermo l'obbligo del rispetto della durata massima dell'orario di lavoro previsto dall'art. 4 comma 2 del D.Lgs. 66/2003, fatta salva l'attività Libero Professionale.

In merito alle attività aziendali che richiedono impegno aggiuntivo, premesso che devono essere rispettate le condizioni applicative già poste dal CCNL 98/2001 all'art. 55, comma 2, costituite da: eccezionalità, temporaneità, necessità di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le équipes interessate dalle attività si individuano i seguenti criteri applicativi dell'istituto:

- 1) il ricorso alle attività aggiuntive è possibile solo dopo aver garantito i volumi prestazionali negoziati in sede di budget sulla base dell'orario contrattualmente dovuto;
- 2) La tariffa oraria relativa alle attività aggiuntive di cui al punto C) è stabilita dal CCNL stesso nella misura di € 60,00 lordi;
- 3) le attività implicano l'impegno orario aggiuntivo;
- 4) le modalità autorizzative sono stabilite in ambito locale tenuto conto del presente atto d'indirizzo e delle disposizioni specifiche ad integrazione dei regolamenti esistenti in materia

alp



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

di libera professione intramuraria. Parimenti è demandato alle direzioni delle aziende ospedaliere, zone territoriali Inrca ed Arpam il compito di monitoraggio periodico dei volumi prestazionali assicurati e di controllo di efficacia ed efficienza della gestione stessa;

- 5) preliminarmente, le direzioni delle Aziende ospedaliere Zone territoriali Inrca Arpam devono determinare correttamente il debito orario annuo destinato ad attività assistenziali rapportato ai dirigenti in servizio nelle unità operative interessate. Il debito orario annuo come sopra determinato rappresenta l'unità di misura e riferimento per la programmazione delle attività istituzionali, per il calcolo del fabbisogno di personale (dotazione organica) e per la definizione del piano di lavoro in ciascuna unità operativa / dipartimento.

Le attività aggiuntive ex art. 55, comma 2 del CCNL 1998/2001, devono trovare coerenza, nel rispetto dei criteri e delle condizioni applicative sopra descritte con la determinazione del debito orario annuo contrattuale, nel contesto della negoziazione del budget. In ogni caso, la predetta metodologia non può comportare automatismi in merito all'utilizzo sistematico dell'istituto dell'art. 55, comma 2 del CCNL citato. Pertanto il ricorso alle prestazioni aggiuntive ex art. 55 c. 2 potrà avvenire solo previa definizione e programmazione delle attività istituzionali e nel rispetto dei livelli di appropriatezza delle prestazioni assistenziali da garantire.

- 6) Le prestazioni rese in regime di libera professione aziendale ai sensi dell'art. 55 c. 2 CCNL Dirigenza Medica/Veterinaria del 08/06/2000 presso le Zone territoriali dell'ASUR ed all'interno di tale ambito, sono disciplinate ai sensi art. 14 c. 6 del CCNL 03/11/05.

L'utilizzo dell'istituto delle attività aggiuntive dovrà essere oggetto di informativa alle Organizzazioni sindacali medico veterinarie.

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

I riferimenti normativi sono costituiti da: art. 55, comma 2 del CCNL 1998/2001; art. 18 e art. 16 del CCNL 2002-2005; art. 14, commi 6 e 7 del CCNL 2002-2005 e dall'all. 2 al CCNL 3/11/05.

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 delle aziende ed Enti del SSR di assicurare cure primarie e tempestive per la durata dell'intero arco giornaliero.

rfp

✓



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Nel rispetto delle presenti linee di indirizzo, le Aziende ospedaliere, l'ASUR e l'INRCA adottano misure idonee ad assicurare la razionalizzazione della rete dei servizi ospedalieri interni per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed alla emergenza/urgenza.

Nelle ore notturne e nei giorni festivi la continuità assistenziale è assicurata dai servizi di guardia e l'emergenza/urgenza sono garantite secondo gli istituti e secondo le procedure di cui all'art. 16 del CCNL 3/11/05 .

Per servizi di guardia si intendono in via ordinaria quelli effettuati in orario di servizio o altrimenti con il ricorso eccezionale e temporaneo al lavoro straordinario. Il servizio di guardia notturno e quello festivo devono essere distribuiti in turni uniformi tra tutti i componenti delle équipes interessate .

Il ricorso all'istituto previsto dall'art. 18 del CCNL 3.11.2005 (guardia notturna aggiuntiva remunerata) è possibile quando:

- sia l'azienda a chiedere la disponibilità del dirigente a prestazioni di guardia, eccedenti gli obiettivi prestazionali negoziati ai sensi dell'art. 14, comma 6 del CCNL 3.11.2005, una volta esauriti altri strumenti contrattuali;
- sia rispettato, quale budget di spesa massimo disponibile, il tetto massimo delle guardie retribuibili, non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in azienda nell'anno precedente.

La tariffa contrattualmente prevista per la remunerazione dei turni di guardia aggiuntiva ex art. 18 è pari a € 480,00 lordi per ogni turno di guardia notturna.

Per quanto riguarda la copertura dei turni di guardia attiva di Unità Operativa complessa o dipartimentale o di area (ad es. medica e chirurgica), la Regione provvederà alla rilevazione della situazione attuale organizzativa. Con successivi atti programmatici la Regione adotterà uno schema di riferimento contestualizzato alla specifica realtà del Servizio sanitario regionale, che definisca criteri per il riconoscimento degli standard organizzativi della stessa, delle relative priorità, del rapporto organizzativo funzionale tra le diverse tipologie di guardia attiva e degli eventuali tempi di adeguamento .

LETT. H - APPLICAZIONE DELL'ART. 17 DEL CCNL 10 FEBBRAIO 2004, DIRETTO A REGOLARE LA MOBILITÀ IN CASO DI ECCEDEXA DEI DIRIGENTI NEI PROCESSI DI RISTRUTTURAZIONE AZIENDALE ATTUATI AI SENSI DEL COMMA 4

La Regione, in ottemperanza ai contenuti contrattuali che regolano la mobilità interaziendale regionale e a quelli dell'art. 27, comma 1, della LR n° 13/2003, stabilisce che la dichiarazione di eccedenza dei Dirigenti Medici e Veterinari avvenga da parte delle Aziende Ospedaliere /ASUR / INRCA/ARPAM solo dopo aver espletato ogni utile e possibile tentativo di assegnazione dei Dirigenti in posti disponibili all'interno delle aree della stessa Dirigenza Medica e Veterinaria.

MP

~



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

L'eventuale individuazione di un posto ricopribile consente di procedere alla formale richiesta di disponibilità del Dirigente interessato, il quale entro 30 giorni indica le relative preferenze e ne chiede le conseguenti assegnazioni.

LETT. 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 aziendale previsto dagli articoli 54, 55, 56, 57, 58, 59 del CCNL 8/6/2000 uno dei meccanismi per la riduzione delle liste di attesa.

La regolamentazione del fenomeno delle liste di attesa sarà oggetto di confronto tra la Regione e le OO.SS. mediche e veterinarie firmatarie del CCNL 03/11/2005, nel rispetto delle linee generali che le Regioni dovranno garantire a seguito dell'approvazione in sede di Conferenza Permanente Stato Regioni dello specifico schema d'intesa sul Piano Nazionale di contenimento delle liste d'attesa del 28/03/06.

Nel Regolamento la Regione provvederà a :

- Definire i tempi massimi di attesa per le prestazioni ambulatoriali e di ricovero;
- Riconoscere le prestazioni effettuate dai Medici e Veterinari afferenti al Territorio ed al Dipartimento di Prevenzione;
- Definire i criteri di priorità in funzione dell'accesso alle prestazioni;
- Prevedere iniziative tese alla razionalizzazione della domanda;
- Prevedere meccanismi di razionalizzazione/incremento dell'offerta mediante l'acquisto di prestazioni da parte delle Aziende Ospedaliere / Zone Territoriali / INRCA prioritariamente da soggetti interni alle medesime, dopo aver verificato l'organizzazione delle attività all'interno delle unità operative medesime per valutare gli eventuali livelli di diseconomia (revisione dei modelli organizzativi e dei carichi di lavoro)

Le Aziende Ospedaliere/ Zone Territoriali / INRCA aggiornano i loro regolamenti interni in materia di Libera professione aziendale in funzione del contenuto degli indirizzi regionali in materia.

Le stesse, sono tenute al controllo e vigilanza della completa ed esaustiva registrazione delle prestazioni di cui sopra nel flusso C della specialistica ambulatoriale, in modo da avere un monitoraggio continuo da parte della Regione sulle attività erogate in regime di libera professione intramuraria volte al contenimento delle liste di attesa. Nel prevedere iniziative tese alla razionalizzazione della domanda, al fine di concordare/definire iniziative congiunte sarà attivato un tavolo con le OO.SS. della Dirigenza Medica veterinaria del SSR e con quelle dei Medici di Medicina generale .

MP