

# Linee guida regionali d'indirizzo alla contrattazione decentrata

## Ipotesi di lavoro.

L'articolo 9 dei CC.NN.LL. della dirigenza medica e veterinaria e della dirigenza SPTA del SSN parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002-2003, prevede un coordinamento delle aziende sanitarie da parte delle Regioni, mediante l'emanazione, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti, di linee di indirizzo su materie determinate materie collegate all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali (destinate alla contrattazione integrativa anche per il raggiungimento di finalità strategiche), alle metodologie di incremento dei fondi in conseguenza di aumenti o riduzioni stabili della dotazione organica o, infine, all'attuazione delle formazione continua. Altre materie, più specifiche per la dirigenza, riguardano i criteri generali per l'individuazione dei sistemi di valutazione, per la definizione di standard prestazionali, per la razionalizzazione e ottimizzazione delle attività connesse alla

continuità assistenziale, per l'inserimento nei regolamenti aziendali sull'esercizio dell'attività libero professionale *intra moenia* di criteri idonei a modularla coerentemente con le liste di attesa e, infine, per l'applicazione delle norme sulla mobilità nei casi di esubero dei dirigenti. Il coordinamento regionale non afferma un terzo livello di relazioni sindacali ma è correlato al sistema di finanziamento delle aziende ed enti, soprattutto per gli istituti negoziali per la cui realizzazione le Regioni si sono impegnate a corrispondere risorse aggiuntive per il miglioramento della qualità e dell'offerta dei servizi anche attraverso un investimento più finalizzato delle risorse agli obiettivi strategici regionali. Riportiamo un'ipotesi di lavoro riferita al personale della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria, utilizzabile per tutte le Aziende del comparto sanità. Evidentemente gli stessi criteri sono spendibili anche a livello di contrattazione aziendale.

### 1. Utilizzo delle risorse regionali di cui all'articolo 57

L'ammontare economico pari allo **0,32%** del Monte salari relativo all'anno 2001 è pari a euro.....  
Ne deriva che ogni Azienda sanitaria locale incrementa il valore economico del Fondo per particolari condizioni di lavoro, di cui all'articolo 55 del CCNL dal 01/01/2000, di Euro 16,44 moltiplicato per 12 mesi e per ogni dirigente in servizio alla data del 31/12/2001, frazionandoli secondo le seguenti disposizioni:

- a) **4,54** euro mensili per 12 mesi, per 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 per 12 mesi, per 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);

ammontare economico da utilizzare per l'incremento del valore orario dello straordinario. Ove nelle aziende 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. Trattandosi di emolumenti a competenza per gli anni 2003, 2004 e 2005, le somme eventualmente non spese per il pagamento degli Istituti previsti (art. 51 e art. 52 straordinario) si costituiscono come ammontare residuo la cui finalizzazione nel fondo di risultato per l'anno successivo sarà regolata dal Contratto integrativo aziendale decentrato (CIAD).

## **2. 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 e in particolare per favorire il raggiungimento del numero di crediti minimo previsto dall'attuale legislazione per l'aggiornamento professionale dei Dirigenti, la Regione dispone che le Aziende prevedano l'istituzione di un Fondo per l'Aggiornamento professionale dei Dirigenti, il cui ammontare è pari all'.....% del monte salari 2001.

Tale fondo è utilizzato per l'aggiornamento esclusivamente 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 dai rispettivi fondi delle aree di riferimento.

L'ammontare del fondo va destinato per l'anno solare corrispondente a due livelli aziendali: il primo, ricomprendente il 60% dell'ammontare, rimane a disposizione dei dipartimenti per l'aggiornamento delle UU.OO. che vi afferiscono, secondo le modalità individuate dai comitati di dipartimento; il secondo, pari al rimanente 40%, resta a disposizione per iniziative di formazione d'interesse aziendale che riguardino l'area medico-veterinaria. A tale proposito, La Delegazione trattante aziendale definirà nel contratto integrativo aziendale le iniziative di formazione di interesse aziendale che verranno effettuate con la seconda parte del fondo generale, scegliendo d'intesa con la direzione aziendale le priorità da finanziare.

A fine anno sarà predisposto un consuntivo delle iniziative svolte e dei crediti ottenuti da parte dell'ufficio formazione della azienda e lo stesso sarà oggetto di verifica in sede di contrattazione aziendale.

Va consentita la totale utilizzazione dei fondi per l'aggiornamento nell'anno di riferimento.

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

La gestione contabile del Fondo di cui al presente articolo è affidata all'Ufficio di Formazione Aziendale.

## **3. Metodologie di utilizzo da parte delle aziende di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale**

La Regione autorizza la definizione in un apposito Fondo aziendale degli emolumenti derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica di personale.

Per "riduzione stabile" s'intende la diminuzione del numero dei Dirigenti medici e veterinari derivante dalla riconversione o cancellazione di attività per effetto della revisione o ristrutturazione delle Aziende.

La determinazione della riduzione stabile della dotazione organica di personale deve essere definita con accordo tra l'Azienda e le OO.SS. facenti parte della delegazione trattante aziendale.

Per "minori oneri" devono intendersi esclusivamente quelli derivanti dall'assenza di spesa dello stipendio tabellare. I minori oneri sono finalizzati:

- a) al finanziamento di prestazioni aggiuntive per la riduzione delle liste di attesa;
- b) al finanziamento delle prestazioni aggiuntive richieste dalle Aziende ai propri Dirigenti per sopperire alla carenza di organico;
- c) al finanziamento dell'aggiornamento professionale dei Dirigenti come quota aggiuntiva rispetto al Fondo aziendale previsto dal punto 2 delle presenti linee guida.

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

La loro definizione economica e il loro utilizzo è definito dalla contrattazione integrativa aziendale, in ottemperanza all'istituto delle relazioni sindacali previsto dai CC.CC.NN.LL.

Stante l'attuale valenza del contenuto dell'articolo 53 del CCNL 8/6/2000 che prevede l'implementazione del valore economico dei fondi citati in occasione dell'incremento della dotazione organica e della conseguente attribuzione dei relativi incarichi, la Regione dispone che le Aziende procedano all'incremento dell'ammontare economico dei relativi fondi in occasione d'implementazione della dotazione organica o incremento delle strutture e conseguenti incarichi dirigenziali previsto dall'Atto aziendale.

Tale incremento è determinato da tre fattori:

- a) l'aumento numerico dei Dirigenti rispetto a quello preso a riferimento per la determinazione dei fondi contrattuali in applicazione del CCNL 1994-1997;
- b) l'aumento di strutture alle quali deve corrispondere l'affidamento di nuovi incarichi secondo le modalità previste dal contratto integrativo aziendale;
- c) l'incremento dell'utilizzo dell'Istituto della pronta disponibilità per la corresponsione dell'indennità prevista e la remunerazione delle ore effettivamente lavorate in reperibilità.

L'incremento economico di cui alla lettera *a*) ha riflesso su tutti e tre i fondi contrattuali in questione, in modo proporzionale alla quota media assegnabile a ciascun Dirigente.

L'incremento di cui alla lettera *b*) si desume dal peso attribuito ai nuovi incarichi dirigenziali. Esso opera all'interno del fondo di posizione.

L'incremento di cui alla lettera *c*) si desume dal numero di turni di pronta disponibilità da istituire, tenendo presente il numero medio di ore lavorate in regime di pronta disponibilità. Esso opera esclusivamente all'interno del fondo per particolari condizioni di lavoro.

#### **5. Criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dalle aziende, ai sensi dell'art. 25 comma 5**

Ai fini di procedere alla valutazione dei Dirigenti, sia dal punto di vista gestionale sia professionale, la Regione individua il riferimento normativo nel sistema previsto dal CCNL 2002-2005, articoli 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32.

Dai contenuti degli articoli citati discendono i seguenti riferimenti per la valutazione; questi sono oggetto di trattativa decentrata e debbono essere improntati sulla trasparenza e sulla garanzia del coinvolgimento del Dirigente valutato:

- a) l'Azienda si dota di regolamenti interni che normano il sistema di valutazione dei Dirigenti in ottemperanza agli articoli contrattuali;
- b) la valutazione di "prima istanza" costituisce un 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 prima istanza. Successivamente il valutatore di prima istanza trasmette la valutazione all'organismo deputato alla valutazione Finale;
- c) l'organismo valutatore di seconda istanza deve garantire durante la valutazione l'informazione adeguata e l'eventuale partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio. Il regolamento interno all'Azienda garantisce tale diritto con modalità certa e trasparente;
- d) solo al termine del processo di valutazione il risultato viene archiviato nel fascicolo personale del Dirigente valutato;
- e) in caso di valutazione positiva o negativa al dirigente si applica quanto contenuto negli articoli 27-28-29-30-31 del CCNL 2002-2005.

#### **6. 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 e veterinario deve avvenire nel rispetto dei contenuti degli articoli

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

a) attività istituzionali: sono quelle effettuabili all'interno dell'orario istituzionalmente dovuto;

b) attività straordinarie: sono quelle effettuabili esclusivamente in regime di pronta disponibilità lavorata o per eventi eccezionali nei quali si ricorre all'utilizzazione del 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. 6 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.

A tale scopo la Regione individua nel numero di 1.490 ore / anno il debito orario prestazionale di ciascun Dirigente, così come risulta dalla tabella 1.

Tale monte ore annuo rappresenta l'unità di misura:

- per la programmazione delle attività istituzionali;
- per il conseguente calcolo della dotazione organica necessaria per la loro effettuazione;
- la definizione del piano di lavoro annuo della singola Unità operativa

e costituisce parte integrante della metodologia per la definizione del budget per l'anno di riferimento. Tale metodologia deve consentire di evidenziare l'attività del Dirigente medico e veterinario espletata oltre l'orario contrattuale sopra identificato, al fine di innescare quei meccanismi di trattativa per l'inclusione dei Dirigenti medesimi in attività libero professionali opportunamente finanziate da risorse extracontrattuali, la cui corresponsione economica verrà stabilita all'interno del contratto integrativo aziendale o con accordi a valenza regionale.

Resta comunque definito in 48 ore settimanali il tetto massimo di utilizzo del Dirigente per attività istituzionali (D.Lgs. 66/2003, art. 4, c. 2).

Spetterà agli ordinamenti interni delle Aziende garantire il monitoraggio e la certificazione delle prestazioni assicurate con le modalità previste dalle lettere a), b), c), d) del presente articolo, avvallando la reportistica fornita dai Direttori delle UU.OO. e sostanziandone la corrispondente corresponsione economica qualora individuate e concordate.

## 7. 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

La Regione, in ottemperanza ai contenuti contrattuali che regolano la mobilità interaziendale regionale, stabilisce che la dichiarazione di eccedenza dei Dirigenti del comparto sanità avvenga da parte delle Aziende solo dopo aver espletato ogni utile e possibile tentativo di assegnazione dei Dirigenti in posti disponibili all'interno delle aree della Dirigenza medica e veterinaria.

All'Ente regione dovranno pervenire le dichiarazioni di eccedenza emesse dalle Aziende con il relativo elenco dei Dirigenti interessati e la loro disciplina di appartenenza. In accordo con le OO.SS. firmatarie dei CC.CC.NN.LL., la Regione avvierà i necessari procedimenti tesi alla identificazione dei posti regionali ricopribili dai Dirigenti dichiarati in esubero, tenendo presente i seguenti criteri:

- a) la disciplina di appartenenza;
- b) l'eventuale presenza di discipline equipollenti o affini;
- c) il possesso della specializzazione in discipline diverse da quella di appartenenza.

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.

La Regione individua nell'applicazione dell'Istituto della Libera professione (LP) previsto dagli articoli 54, 55, 56, 57, 58, 59 del CCNL 8/6/2000 uno dei meccanismi per la riduzione delle liste di attesa.

I concetti che definiscono il fenomeno delle liste di attesa e la loro conseguente regolamentazione è demandata a un preciso tavolo di concertazione tra la Regione e le OO.SS. firmatarie del CCNL 03/11/2005, il quale dovrà:

- definire i tempi massimi di attesa per le prestazioni ambulatoriali e di ricovero;
- riconoscere le prestazioni effettuate dai Medici e Veterinari afferenti al Territorio e 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 implementazione dell'offerta mediante l'acquisto di prestazioni da parte delle Aziende prioritariamente da soggetti interni alle medesime;
- attivare un sistema informatico regionale per il controllo del fenomeno.

Le Aziende aggiorneranno i loro regolamenti interni in materia di LP in funzione del contenuto del conseguente documento regionale.

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 delle Aziende previa contrattazione badgettaria con la Regione medesima, al fine di evidenziare i meccanismi di implementazione del finanziamento annuo delle Aziende medesime.

L'eventuale presenza nelle Aziende di attività LP medica o veterinaria inerente a prestazioni disgiunte dalla esistenza o meno di liste di attesa, non costituisce elemento dal quale possa o debba derivarne una loro riduzione o cessazione.

In conclusione, le presenti linee guida regionali costituiscono per le Aziende l'indirizzo per l'avvio delle trattative per il contratto integrativo aziendale.

## **A.Id.A. Comunicato stampa 1/06**

Si rende noto che nel corso dell'Assemblea Ordinaria dei Soci tenutasi lo scorso 2 marzo, si è provveduto a rinnovare le cariche sociali per il prossimo triennio.

Il nuovo Consiglio Direttivo è così composto:

- Caviggioli dr. Giovanni Maria Presidente del Consiglio Direttivo
- Demarosi sig. Duilio Vicepresidente con delega
- Ghislandi dr. Angelo Vicepresidente con funzione di Segretario

Alla carica di Tesoriere è stato confermato il sig. Cornalba Giantullio

L'A.Id.A. (Associazione Italiana dei Produttori e Fornitori di Sistemi di Identificazione per Animali) è stata costituita nel 2002, con lo scopo di ottenere il riconoscimento e la tutela, a livello istituzionale, delle aziende produttrici e fornitrici di dispositivi visuali ed elettronici destinati all'anagrafe ufficiale degli animali nonché di fungere da raccordo con le competenti Autorità, sia a livello nazionale che locale, mediante l'informazione circa le varie metodiche di identificazione.

Tra gli scopi previsti dalla Statuto rientrano anche il patrocinio per lo svolgimento di programmi di ricerca scientifica, di sperimentazione tecnica come pure la promozione e la partecipazione a studi, ricerche e convegni inerenti l'argomento dell'identificazione degli animali.

Attualmente fanno parte dell'Associazione le seguenti Ditte:

Cornalba srl, Cusiplast snc, Demaplast srl, Geni sas, Ghislandi & Ghislandi srl, I. & M. Bernareggi e O.P.I.VI. spa.

*Il Presidente del Consiglio Direttivo  
dr. Giovanni Maria Caviggioli*

Milano 6 marzo 2006