



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

**OGGETTO: ART. 5 COMMA 1 CCNL DIRIGENZA MEDICA VETERINARIA PARTE
NORMATIVA QUADRIENNIO 2006-2009 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2006/2007 .
LINEE GENERALI D'INDIRIZZO PER LE AZIENDE ED ENTI DEL SSR**

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 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. 5 comma 1 CCNL Dirigenza Medica Veterinaria del 17/10/08, le Linee d'indirizzo per le aziende ed enti del SSR, di cui all'allegato A, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
(Dott. Bruno Brandoni)

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA
(Dott. Gian Mario Spacca)



DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Normativa di riferimento:

art. 5 CCNL DEL 17/10/08 della Dirigenza medica veterinaria quadriennio normativo 2006/2009 biennio economico 2006/2007.

Il CCNL della Dirigenza medica veterinaria quadriennio normativo 2006/2009 biennio economico 2006/2007, sottoscritto in data 17/10/08, all' art. 5 (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 90 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 del CCNL del 3 novembre 2005 ;
- 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 del CCNL 3 novembre 2005;
- f) alla verifica dell'efficacia e della corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda e al grado di soddisfazione dell'utenza;
- g) ai criteri generali per sviluppare a livello aziendale un sistema di standard e procedure 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;
- h) ai criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza al fine di favorire il rispetto dei principi generali inerenti l'orario di lavoro come individuati nel Capo II del CCNL 3/11/05, 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;

M.P.
M



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

i) 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 6;

j) 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,

k) criteri per la definizione delle modalità di riposo nelle 24 ore , di cui all'art. 7 del presente CCNL.

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. 4 comma 2 (tempi e procedure).

3 . Ove le Regioni esplicitamente dichiarino, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore, di non avvalersi, della facoltà di emanare linee d'indirizzo sulle materie di cui al comma 1 , le stesse costituiscono oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di essi previsti dal presente contratto anche prima della scadenza dei 90 giorni previsti dal comma 1 medesimo.

Per le materie del comma 1, decorso inutilmente il termine di 90 giorni, si applica il comma 2 dell'art. 4 ”

Con nota prot. n. 2452 del 28/11/08 l'Assessore alla Salute ha avviato il confronto con le OO.SS. della dirigenza medica veterinaria ai sensi dell'art. 5 comma 1 del CCNL vigente e successivamente con nota prot. n. 363 del 27/02/09 indirizzata alle Aziende ha comunicato di volersi avvalere della facoltà di emanare linee d'indirizzo sulle materie indicate nell'art. 5 del CCNL vigente.

In applicazione della sopra citata normativa e in continuità e coerenza con le linee d'indirizzo di cui alla DGR n. 683 del 9/06/06, applicative dell'art. 9 del CCNL 2002/2005, sono state definite le nuove linee generali d'indirizzo per le Aziende ospedaliere, Asur, Zone territoriali ed Inrca per il quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007.

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 ed ha avuto esito positivo.

Al fine quindi di garantire una coerente ed omogenea applicazione degli istituti economici/giuridici previsti dal contratto e di consentire l'avvio della contrattazione integrativa aziendale/zonale, nel rispetto della normativa contrattuale vigente, si ritiene necessario ed urgente, fornire indicazioni alle aziende ed enti del SSR.

Mo n



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Tutto ciò premesso si propone alla Giunta Regionale:

- di approvare, ai sensi dell'art. 5 comma 1 CCNL Dirigenza Medica Veterinaria del 17/10/08, le Linee d'indirizzo per le aziende ed enti del SSR, di cui all'allegato A, che forma parte integrante e sostanziale della presente proposta di deliberazione.

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. Carmine Ruta)

Carmine Ruta

La presente deliberazione si compone di n. 17 pagine, di cui n. 12 pagine di allegati che formano parte integrante della stessa.

Il segretario della Giunta

(Dott. Bruno Brandoni)

B. Brandoni



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Allegato "A"

**LINEE GENERALI D'INDIRIZZO - ART. 5 CCNL DIRIGENZA MEDICA VETERINARIA
PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2006/2009 PARTE ECONOMICA BIENNIO 2006/2007**

In continuità e coerenza con le linee d'indirizzo di cui alla DGR n. 683 del 9/06/06 applicative dell'art. 9 del CCNL 2002/2005 la Regione emana, a seguito dell'avvenuto confronto con le OO. SS., in ottemperanza dell'art. 5 del CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007 le presenti linee d'indirizzo, destinate alle Aziende Ospedaliere, all' ASUR, alle Zone Territoriali e all' INRCA .

**LETT. A - UTILIZZO DELLE RISORSE REGIONALI DI CUI ALL'ART. 57 DEL CCNL 3
NOVEMBRE 2005**

Le risorse pari allo 0,32% del monte salari relativo all'anno 2001 sono disponibili a decorrere dall'anno 2003 per la vigenza del presente contratto biennio economico 2006/2007

Come previsto dall'art. 25 del CCNL biennio economico 06/07 il fondo previsto dall'art. 11 del CCNL 5/07/06 per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è confermato sia per le modalità del suo utilizzo che per le relative flessibilità. Il suo ammontare è quello consolidato al 31/12/05.

Alla luce della normativa richiamata ed in particolare dell'art. 11 comma 1 si consolidano nel fondo per gli anni 2006 e 2007 le risorse di cui alle lettere a) e b) 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) Le risorse pari a 7,48 euro mensili x 12 mesi x ciascun dirigente in servizio al 31/12/2001 continuano ad essere disponibili con decorrenza 01/01/06 per le finalità fissate dalla normativa vigente , salvo ulteriori disposizioni contrattuali che interverranno.

Ove nelle aziende ospedaliere/zone territoriali/INRCA 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. 25.

Trattandosi di emolumenti di competenza per gli anni 2006 – 2007, 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 senza obiettivi aggiuntivi.

La stessa regolamentazione verrà applicata per eventuali residui non spesi di competenza degli anni 2003/2005.

MP



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

LETT. B - REALIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE MANAGERIALE E FORMAZIONE CONTINUA, COMPRENDE 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. 150 per gli anni 2002-2007 come previsto nell'accordo tra Governo, Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano del 1/08/07) per la formazione e l'aggiornamento professionale dei Dirigenti, la Regione dispone che le Aziende ospedaliere/ ASUR/ Zone Territoriali/ INRCA 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 non inferiore al 50% sia destinata alla formazione professionale. Del fondo di cui all'art. 33 almeno un terzo va destinato alle proposte formative elaborate dai singoli Comitati 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/ASUR/ Zone Territoriali / INRCA 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.

La formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti va garantito utilizzando gli istituti contrattuali vigenti (Direttori di struttura complessa art. 15 comma 2 del CCNL 2002/2005- Dirigenti medici e veterinari art. 14 commi 4 e 5 CCNL 2002/2005)

L' ASUR provvede ad emanare linee d'indirizzo sulla formazione ai sensi della L.R. 13/2003 art. 9 comma 1 lett. h) previo confronto con le OO.SS..

Ai fini della verifica professionale dei Dirigenti, le Aziende ospedaliere/ASUR/ Zone Territoriali / INRCA 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,

flp



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

pertanto, le aziende ospedaliere, zone territoriali, Inrca 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 della dotazione organica dei Dirigenti Medici e Veterinari derivante dalla razionalizzazione di attività per effetto della revisione o ristrutturazione dei servizi delle Aziende ospedaliere, ASUR, Zone territoriali ed Inrca .

La riduzione deve essere definita con atti formali previa consultazione con le OO.SS. e s'intende stabile qualora la stessa sia mantenuta per un triennio.

La dotazione organica della dirigenza medica veterinaria di riferimento per la riduzione è quella in essere al 31/12/05 .

I minori oneri conseguenti alla formale riduzione sono riferiti a risparmi effettivi relativi a posti coperti e sono accertati con riferimento al bilancio dell'esercizio precedente a quello dell'adozione della riduzione della dotazione organica.

I minori oneri di cui sopra, ove non destinati secondo la normativa vigente (art. 50 c. 2 CCNL 98/2001 ora art. 54 c. 2 primo alinea del CCNL 3 novembre 2005), 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 ai propri Dirigenti per sopperire alla carenza di organico formalmente accertata.

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

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 24, 25, 26 del CCNL 17/10/2008.

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 31/12/2005, è consentito

RP



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

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. 24 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. 25) e di risultato (art. 26) 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 31/12/05.

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 DEL CCNL 3/11/05

Il CCNL del 17/10/08 all'art. 9 comma 2 conferma il sistema di valutazione delineato dal CCNL 3.11.2005.

Gli articoli da 25 a 32 del CCNL 3/11/05 come integrati dagli articoli 8-9-e 10 del CCNL 17/10/08, costituiscono norme di riferimento in tema di valutazione della dirigenza.

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 assegnateIl 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:
 - imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito
 - trasparenza dei criteri utilizzati, oggettività delle metodologie ed obbligo di motivazione della valutazione espressa

MP



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

- 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 ai sensi dell'art. 10 comma 2 entro la scadenza dell'incarico verifica e valuta:

- tutti i dirigenti 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.

Per realizzare quanto sopra s'invitano le aziende ed enti a rendere snelle ed omogenee le procedure di valutazione e a concluderle entro 30 giorni dalla scadenza degli incarichi.

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

Si auspica che nell' Azienda mista 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 avviene nella misura prevista dagli artt. 20 e 21 del CCNL 17/10/08.

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;

Mp



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

- 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 Veterinaria del 3.11.2005, la retribuzione minima contrattuale unificata di cui agli artt. 20 e 21 del CCNL 17/10/2008, 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.

L' ASUR provvede ad emanare, previo confronto, con le OO.SS., linee d'indirizzo finalizzate all'omogeneizzazione dei criteri di valutazione zonali ai sensi della L.R. 13/2003 art. 9 comma 1 lett. h) e del punto 3) lett. G della deliberazione del Consiglio Regionale n. 115 del 26/02/09 a valere dall'anno 2009.

LETT. F – VERIFICA DELL' EFFICACIA E DELLA CORRISPONDENZA DEI SERVIZI PUBBLICI EROGATI ALLA DOMANDA E AL GRADO DI SODDISFAZIONE DELL'UTENZA



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

La Regione Marche riconosce come principi di organizzazione del SSR:

- 1) l'obbligo di qualità tecnica, professionale e relazionale per tutti i servizi e le prestazioni resi da parte delle Aziende ed enti;
- 2) la trasparenza nei confronti dei cittadini, degli utenti e delle loro rappresentanze organizzate e la loro partecipazione alla valutazione dei servizi.

Le Aziende ed enti garantiscono l'ulteriore sviluppo e l'affinamento degli strumenti di valutazione della qualità percepita e di partecipazione degli utenti già esistenti nonché il loro raccordo con gli strumenti aziendali di programmazione, gestione e controllo, anche attraverso:

- la promozione, nell'ambito delle Aziende ed enti del SSR, della confrontabilità tra le prestazioni omogenee offerte, attraverso la individuazione di indicatori della qualità percepita comuni, da adottare all'interno degli strumenti di programmazione, gestione e controllo;
- la promozione di iniziative dirette a favorire la conoscenza e la diffusione in ambito aziendale/area vasta/ zonale delle migliori pratiche di valutazione della qualità percepita;
- l'individuazione, tra gli elementi oggetto di valutazione da parte del Collegio Tecnico, di criteri e parametri diretti a riscontrare, nell'ambito delle competenze, la disponibilità del dirigente ad attivare e a sviluppare strumenti volti a favorire la trasparenza e la partecipazione degli utenti alla valutazione dei servizi.

LETT. G - 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 e dell'art. 7 del CCNL 17/10/08 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
- 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

RP



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

- le festività soppresse

Il numero finale delle ore che il Dirigente medico e veterinario deve all' Azienda ospedaliera/Zona Territoriale/ INRCA 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, istituiti 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:
1. 55, c. 2 del CCNL 8/6/2000 ;
 2. 18 del CCNL 03/11/2005;
 3. 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.

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 gli orari ed i volumi prestazionali negoziati in sede di budget sulla base dell'orario contrattualmente dovuto;
- 2) la tariffa oraria relativa alle attività aggiuntive di cui all'art. 55 c.2 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 di libera professione intramuraria. Parimenti è demandato alle direzioni delle aziende ospedaliere, zone territoriali Inrca 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 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

MP



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

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. H - CRITERI GENERALI PER LA RAZIONALIZZAZIONE ED OTTIMIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ CONNESSE ALLA CONTINUITÀ ASSISTENZIALE ED URGENZA/EMERGENZA AL FINE DI FAVORIRE IL RISPETTO DEI PRINCIPI GENERALI INERENTI L'ORARIO DI LAVORO COME INDIVIDUATI NEL CAPO II DEL CCNL 3/11/2005, LA LORO VALORIZZAZIONE ECONOMICA SECONDO LA DISCIPLINA DEL PRESENTE CONTRATTO, TENUTO ANCHE CONTO DELL'ART. 55, COMMA 2 DEL CCNL 8 GIUGNO 2000 E SUCCESSIVE MODIFICHE 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.

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;

Mp



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

- 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.

Nel rispetto delle presenti linee di indirizzo e di quanto previsto nella DGR n. 382 del 9/03/09 le Aziende, Zone territoriali ed Enti del SSR adottano misure idonee ad assicurare la razionalizzazione e l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed alla emergenza/urgenza a partire dal 2009.

LETT. I - 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 6

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 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.

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. J - 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.

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 ..

Si richiamano i contenuti :

1. delle DD.GG.RR. nn. 568/06- 843/06- 494/06 con cui sono state approvate le linee d'indirizzo che regolamentano la gestione delle liste di attesa e il recepimento del Piano nazionale di contenimento dei tempi di attesa per il triennio 2006/2008
2. della Dgr 972/08 in cui sono definite le linee d'indirizzo per la revisione dei piani aziendali per il passaggio al regime ordinario del sistema dell'attività libero professionale e

Mp



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

in cui è stabilito che, in applicazione delle DD.GG.RR. sopraccitate, i piani aziendali debbono essere coerenti con i piani attuativi per il contenimento delle liste d'attesa, finalizzati questi ultimi a mantenere l'erogazione delle prestazioni istituzionali nei tempi massimi previsti dalle DD.GG.RR. stesse.

Le Aziende Ospedaliere/ Zone Territoriali / INRCA sono inoltre 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.

LETT. K CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE MODALITA' DI RIPOSO NELLE 24 ORE DI CUI ALL' ART. 7 DEL PRESENTE CCNL

Il quadro normativo di riferimento è costituito dall'art. 7 del CCNL 17/10/08 dall' art. 41 comma 13 L. 133/08 e dagli artt. 4 e 7 del dlgs n. 66/03.

L'articolo 7 del CCNL 17/10/2008 prevede che le aziende ed enti definiscano, in sede di contrattazione integrativa, modalità di riposo nelle ventiquattro ore, atte a garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psicofisiche dei dirigenti, nonché prevenire il rischio clinico.

Fermo restando il quadro normativo di riferimento (*legge n. 133/2008, art. 41, comma 13 - d.lgs. n. 66/2003 - CCNL del 17.10.2008*), risulta opportuno definire a livello regionale delle linee comuni per la gestione dei riposi giornalieri che, nel rispetto dei principi di sicurezza del lavoro e dei cittadini-utenti, garantisca una disciplina fondamentale omogenea nell'ambito delle Aziende ed Enti del SSR.

Di seguito vengono fissati i seguenti principi:

- a) conferma della fruizione dopo l'effettuazione del servizio di guardia notturna o della turnazione notturna, in ambito diurno del riposo obbligatorio e continuativo. Il dirigente potrà portare a compimento, ove strettamente necessario, le attività richieste per il completamento della prestazione ove questa non possa essere adeguatamente assolta, per il suo alto livello di complessità, da un altro dirigente; resta comunque fermo che l'Azienda è tenuta ad adottare soluzioni organizzative volte a contenere al minimo questa eventualità.
La misura adeguata del riposo, tale da garantire l'effettiva interruzione tra la fine della prestazione lavorativa e l'inizio della successiva, è fissata in 11 ore.
- b) ai dirigenti medici nel periodo di riposo successivo alla guardia o turnazione notturna non va richiesto lo svolgimento di attività aziendali ai sensi dell'art. 55 comma 2 del CCNL 2000;
- c) i dirigenti medici non possono essere incaricati dello svolgimento di due servizi di guardia notturna consecutivi, salvo casi eccezionali, e comunque tale situazione non può ripetersi per più di 5 volte per Dirigente Medico nell'arco dell'anno;
- d) non è consentita la modalità di turnazione continua tra pomeriggio e notte;
- e) la turnazione mattino-pausa almeno di 6 ore-notte è consentita a condizione che siano garantite 24 ore di riposo dopo il turno notturno;



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

- f) la contrattazione aziendale per la definizione della specifica disciplina di quanto previsto ai punti precedenti avviene ai sensi dell'art. 5, lett. k) del CCNL 17/10/2008, con particolare attenzione al necessario coordinamento con gli altri istituti contrattuali legati all'orario di lavoro;
- g) precisato che il servizio in pronta disponibilità non comporta riduzione del debito orario del dirigente, viene indicato di norma di prevedere l'assegnazione di un turno di lavoro dopo un periodo di adeguato riposo dell'entità di almeno 6 ore, da effettuarsi al termine del turno di pronta disponibilità medesimo.
- h) in casi eccezionali legati ad eventi straordinari ed "esterni" alla normale organizzazione del lavoro possono essere ammesse deroghe temporanee rispetto ai principi fissati ai punti precedenti, concordate con le OO.SS.

Mip