

REGIONE EMILIA-ROMAGNA
Atti amministrativi
GIUNTA REGIONALE

Delibera Num. 94 del 25/01/2021

Seduta Num. 5

Questo lunedì 25 **del mese di** gennaio
dell' anno 2021 **si è riunita in** video conferenza
la Giunta regionale con l'intervento dei Signori:

1) Schlein Elena Ethel	Vicepresidente
2) Calvano Paolo	Assessore
3) Colla Vincenzo	Assessore
4) Corsini Andrea	Assessore
5) Donini Raffaele	Assessore
6) Felicori Mauro	Assessore
7) Lori Barbara	Assessore
8) Mammi Alessio	Assessore
9) Priolo Irene	Assessore
10) Salomoni Paola	Assessore

Presiede il Vicepresidente Schlein Elena Ethel
attesa l'assenza del Presidente

Funge da Segretario l'Assessore: Corsini Andrea

Proposta: GPG/2021/62 del 19/01/2021

Struttura proponente: DIREZIONE GENERALE CURA DELLA PERSONA, SALUTE E WELFARE

Assessorato proponente: ASSESSORE ALLE POLITICHE PER LA SALUTE

Oggetto: APPROVAZIONE DELLE LINEE GENERALI DI INDIRIZZO SULLE MATERIA
OGGETTO DI CONFRONTO REGIONALE AI SENSI DELL'ART. 6 DEL CCNL
DELL'AREA DIRIGENZIALE SANITA' SOTTOSCRITTO IL 19 DICEMBRE
2019.

Iter di approvazione previsto: Delibera ordinaria

Responsabile del procedimento: Kyriakoula Petropulacos

LA GIUNTA DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Visto l'art. 6 "Confronto regionale" del CCNL del personale dell'area dirigenziale della Sanità relativo al triennio 2016-2018, sottoscritto in data 19 dicembre 2019;

Premesso che:

- con l'art. 6, comma 1, sopra citato si dispone che le Regioni, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, possono emanare linee generali di indirizzo alle aziende ed enti del SSR, anche per lo svolgimento della contrattazione integrativa, ove prevista ai sensi del successivo art. 7, in alcune materie espressamente indicate;
- con riferimento alla materia di cui all'art. 6, comma 1, lett. h), relativa ai criteri di allocazione delle risorse che finanziano il trattamento accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per le quali è necessario l'intervento regionale che tenga anche conto della perequazione e compensazione a livello regionale, sono stati già sottoscritti i seguenti verbali di confronto con le Organizzazioni sindacali:
 - i. verbale del 30 aprile 2020, approvato con propria deliberazione n. 469 dell'11 maggio 2020, relativo ai criteri di allocazione delle risorse della legge c.d. Gelli (legge n. 205/2017), per gli anni 2019 e 2020, nonché delle risorse del D.L. 18/2020;
 - ii. verbale dell'11 giugno 2020, approvato con propria deliberazione n. 815 del 6 luglio 2020, relativo ai criteri di allocazione delle risorse del D.L. 34/2020;
- per la predisposizione dell'atto contenente le linee generali di indirizzo si sono svolti, presso l'Assessorato Politiche per la Salute, degli specifici incontri con i rappresentanti regionali delle Organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto il CCNL del personale dell'ara dirigenziale della sanità;
- dal confronto è emersa la condivisione che le linee di indirizzo in oggetto rappresentano un adeguato strumento volto a sempre più orientare, congiuntamente alla contrattazione integrativa aziendale, le politiche del personale nell'ambito del SSR verso obiettivi di valorizzazione delle risorse umane e professionali e di miglioramento organizzativo;

Dato atto che il proficuo confronto con le organizzazioni sindacali ha fatto emergere, secondo le diverse prospettive evidenziate, le tematiche più rilevanti e le necessità di focalizzazione dell'atto di indirizzo, anche al fine di favorire, nelle materie in cui essa è prevista, la contrattazione

integrativa aziendale, in coerenza con i principi di seguito esposti:

- la piena conferma del ruolo della contrattazione integrativa, come sede deputata all'assunzione delle decisioni e delle responsabilità connesse all'applicazione degli istituti contrattuali nelle realtà aziendali e la valorizzazione dei diversi strumenti di partecipazione dei soggetti sindacali previsti dal CCNL;
- la valorizzazione del confronto con le organizzazioni sindacali anche sul livello regionale, che si pone come momento di indirizzo e coordinamento delle politiche contrattuali, finalizzato alla sempre maggiore efficacia e coerenza dell'azione della contrattazione aziendale rispetto agli obiettivi del SSR, nel rispetto delle peculiarità aziendali;
- il perseguimento, per taluni istituti contrattuali di particolare strategicità per la riconoscibilità ed il miglior funzionamento del sistema, di un maggior livello di omogeneità nell'applicazione fra le diverse aziende;
- il rafforzamento degli strumenti di sviluppo delle risorse umane previsti dalla contrattazione collettiva, come elemento per il miglioramento dell'organizzazione e della qualità del servizio;
- la conferma dei sistemi di valutazione come metodo per lo sviluppo delle professionalità e per il riconoscimento del merito;
- la valorizzazione e il riconoscimento della qualità e dell'impegno dei dirigenti per il perseguimento di più elevati livelli di risultato, di qualità professionale, di miglioramento nella qualità delle cure e di maggiore efficienza organizzativa;
- lo sviluppo, sul livello aziendale, degli strumenti di partecipazione dei soggetti sindacali previsti dal CCNL, nel rispetto dei diversi ruoli e responsabilità, al fine di sviluppare forme costruttive di confronto tra le parti sulle scelte organizzative o aventi riflessi sui rapporti di lavoro, anche al fine di promuovere iniziative di miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo; in tale contesto si richiama anche la rilevanza del ruolo dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6-bis del CCNL e quindi l'importanza della sua costituzione; si evidenzia altresì come l'informazione preventiva, nelle materie di confronto, si configuri come elemento diretto alla costruzione di livelli partecipativi utili al miglioramento del sistema di governo aziendale;
- la piena conferma, quale tratto qualificante della programmazione regionale di innovazione e qualificazione del SSR, in coerenza con gli obiettivi contenuti nel "Patto per il lavoro", dell'obiettivo di realizzare politiche occupazionali volte a favorire l'acquisizione di condizioni

lavorative continuative e stabili, che contribuiscano alla qualità della vita dei professionisti, contrastando le forme di precarizzazione del lavoro; in tale contesto si richiamano quanto già definito nel verbale di confronto in merito alle problematiche connesse al lavoro precario e all'applicazione delle disposizioni legislative in materia di stabilizzazione del personale, sottoscritto in data 1 aprile 2020, ed approvato con la deliberazione della Giunta regionale n. 469 dell'11 maggio 2020;

Considerato che, ad esito del confronto con le Organizzazioni sindacali regionali dell'area dirigenziale della Sanità, si è addivenuti alla sottoscrizione, in data 30 dicembre 2020, di un verbale di confronto con l'Assessore alle Politiche per la salute e il Presidente della Giunta regionale sul contenuto delle linee generali di indirizzo di cui all'oggetto, conservato agli atti con Rep. RPI del 14 gennaio 2021 n. 34 ed allegato alla presente deliberazione;

Ritenuto quindi opportuno, per i motivi prima esposti, di approvare il suddetto atto di indirizzo nei termini di cui all'allegato documento che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo;

Dato atto che le linee di indirizzo in oggetto sono destinate agli enti ed aziende del SSR della Regione Emilia-Romagna che applicano il CCNL dell'area dirigenziale Sanità, ai sensi del CCNQ del 13.7.2016; esse trovano inoltre applicazione, in relazione ai principi da esso desumibili, per quanto compatibili con le peculiarità del proprio ordinamento, anche da parte dell'Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna;

Visti:

- la L.R. 26 novembre 2001, n. 43 "Testo unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna" e successive modificazioni;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni" e ss.mm.ii.;
- la propria deliberazione n. 83 del 21 gennaio 2020 avente per oggetto: "Approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022", ed in particolare l'Allegato D) "Direttiva di indirizzi interpretativi per l'applicazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 33 del 2013. Attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020-2022";

Richiamate le proprie deliberazioni:

- n. 2416 del 29 dicembre 2008 avente per oggetto: "Indirizzi in ordine alle relazioni organizzative e funzionali tra le strutture e sull'esercizio delle funzioni dirigenziali. Adempimenti conseguenti alla delibera 999/2008. Adeguamento e aggiornamento della delibera 450/2007" e successive modificazioni;
- n. 468 del 10 aprile 2017 avente ad oggetto: "Il sistema dei controlli interni nella Regione Emilia-Romagna" e le Circolari del Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta regionale PG/2017/0660476 del 13 ottobre 2017 e PG/2017/0779385 del 21 dicembre 2017 relative ad indicazioni procedurali per rendere operativo il sistema dei controlli interni, predisposte in attuazione della propria deliberazione n. 468/2017;
- n. 2013 del 28 dicembre 2020 avente ad oggetto: "Indirizzi organizzativi per il consolidamento e il potenziamento delle capacità amministrative dell'Ente per il conseguimento degli obiettivi del programma di mandato, per fare fronte alla programmazione comunitaria 2021/2027 e primo adeguamento delle strutture regionali conseguenti alla soppressione dell'IBACN";
- n. 2018 del 28 dicembre 2020 avente ad oggetto: "Affidamento degli incarichi di Direttore Generale della Giunta Regionale, ai sensi dell'art. 43 della L.R. 43/2001 e ss.mm.ii.";
- n. 3 del 5 gennaio 2021 "Proroga della nomina del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), del responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante (RASA) e nomina del responsabile per la transizione digitale regionale";

Dato atto che il Responsabile del Procedimento ha dichiarato di non trovarsi in situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi;

Dato atto dei pareri allegati;

Su proposta dell'Assessore alle Politiche per la Salute;

A voti unanimi e palesi

D E L I B E R A

- 1) di approvare le "Linee generali di indirizzo sulle materie oggetto di confronto regionale ai sensi dell'art. 6 del CCNL dell'area dirigenziale della sanità sottoscritto il 19 dicembre 2019", di cui all'allegato verbale di confronto del 30 dicembre 2020 (agli atti con Rep. RPI del 14 gennaio 2021

- n. 34), parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2) di trasmettere il presente provvedimento ed il relativo allegato alle Aziende Sanitarie, agli Istituti Ortopedici Rizzoli e all'ARPA Emilia-Romagna per l'applicazione di competenza;
 - 3) di dare atto, infine, che per quanto previsto in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, si provvederà ai sensi delle disposizioni normative e amministrative richiamate in parte narrativa.



ASSESSORATO POLITICHE PER LA SALUTE

Verbale di confronto in merito all'adozione di linee generali di indirizzo sulle materie oggetto di confronto regionale ai sensi dell'art. 6 del CCNL dell'area dirigenziale della Sanità sottoscritto il 19 dicembre 2019, anche ai fini dello svolgimento della contrattazione integrativa, ove prevista ai sensi dell'art. 7 del medesimo CCNL.

Il Presidente della Regione Emilia-Romagna Stefano Bonaccini, l'Assessore regionale Politiche per la Salute Raffaele Donini e le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del personale dell'area dirigenziale della sanità, sottoscritto il 19 dicembre 2019, hanno proseguito il confronto diretto alla definizione, da parte della Regione Emilia-Romagna, di linee generali di indirizzo in applicazione dell'art. 6 del CCNL prima richiamato, anche ai fini dello svolgimento della contrattazione integrativa, nella materia per le quali essa è prevista ai sensi del successivo art. 7;

Premesso che l'art. 6, comma 1, del CCNL sopra citato dispone che le Regioni, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL stesso, possono emanare linee generali di indirizzo alle aziende ed enti, anche per lo svolgimento della contrattazione integrativa, in talune materie di particolare rilevanza, espressamente indicate dalla disposizione contrattuale;

Dato atto che con riferimento alla materia di cui all'art. 6, comma 1, lett. h), relativa ai criteri di allocazione delle risorse che finanziano il trattamento accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per le quali è necessario l'intervento regionale che tenga anche conto della perequazione e compensazione a livello regionale, sono stati già sottoscritti i seguenti verbali di confronto:

- verbale del 30 aprile 2020, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 469 dell'11 maggio 2020, relativo ai criteri di allocazione delle risorse della legge c.d. Gelli (n. 205/2017), per gli anni 2019 e 2020, nonché delle risorse del D.L. 18/2020;
- verbale dell'11 giugno 2020, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 815 del 6 luglio 2020, relativo ai criteri di allocazione delle risorse del D.L. 34/2020;

Dato atto che:

- per la predisposizione dell'atto contenente le linee generali di indirizzo si sono svolti, presso l'Assessorato Politiche per la Salute, degli specifici incontri con i rappresentanti regionali delle Organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto il CCNL del personale dell'area dirigenziale della sanità;
- dal confronto è emersa la condivisione che le linee di indirizzo in oggetto rappresentano un adeguato strumento volto a sempre più orientare, congiuntamente alla contrattazione integrativa aziendale, le politiche del personale nell'ambito del SSR verso obiettivi di valorizzazione delle risorse umane e professionali e di miglioramento organizzativo;
- gli incontri hanno consentito lo svolgimento di un proficuo confronto volto ad evidenziare, secondo le diverse prospettive rappresentate, le tematiche più rilevanti e le necessità di focalizzazione dell'atto al fine di indirizzare e favorire la contrattazione integrativa aziendale.

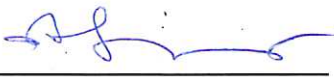





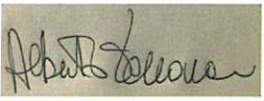
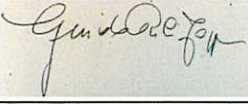
Rilevato che dal confronto è emersa la condivisione in merito ai principi ispiratori, cui orientare l'esercizio del potere di direttiva regionale, di seguito esposti:

- la piena conferma del ruolo della contrattazione integrativa, come sede deputata all'assunzione delle decisioni e delle responsabilità connesse all'applicazione degli istituti contrattuali nelle realtà aziendali e la valorizzazione dei diversi strumenti di partecipazione dei soggetti sindacali previsti dal CCNL;
- la valorizzazione del confronto con le organizzazioni sindacali anche sul livello regionale, che si pone come momento di indirizzo e coordinamento delle politiche contrattuali, finalizzato alla sempre maggiore efficacia e coerenza dell'azione della contrattazione aziendale rispetto agli obiettivi del SSR, nel rispetto delle peculiarità aziendali;
- il perseguimento, per taluni istituti contrattuali di particolare strategicità per la riconoscibilità ed il miglior funzionamento del sistema, di un maggior livello di omogeneità nell'applicazione fra le diverse aziende;
- il rafforzamento degli strumenti di sviluppo delle risorse umane previsti dalla contrattazione collettiva, come elemento per il miglioramento dell'organizzazione e della qualità del servizio;
- la conferma dei sistemi di valutazione come metodo per lo sviluppo delle professionalità e per il riconoscimento del merito;
- la valorizzazione e il riconoscimento della qualità e dell'impegno dei dirigenti per il perseguimento di più elevati livelli di risultato, di qualità professionale, di miglioramento nella qualità delle cure e di maggiore efficienza organizzativa;
- lo sviluppo, sul livello aziendale, degli strumenti di partecipazione dei soggetti sindacali previsti dal CCNL, nel rispetto dei diversi ruoli e responsabilità, al fine di sviluppare forme costruttive di confronto tra le parti sulle scelte organizzative o aventi riflessi sui rapporti di lavoro, anche al fine di promuovere iniziative di miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo; in tale contesto si richiama anche la rilevanza del ruolo dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6-bis del CCNL e quindi l'importanza della sua costituzione; si evidenzia altresì come l'informazione preventiva, nelle materie di confronto, si configuri come elemento diretto alla costruzione di livelli partecipativi utili al miglioramento del sistema di governo aziendale;
- la piena conferma, quale tratto qualificante della programmazione regionale di innovazione e qualificazione del SSR, in coerenza con gli obiettivi contenuti nel "Patto per il lavoro", dell'obiettivo di realizzare politiche occupazionali volte a favorire l'acquisizione di condizioni lavorative continuative e stabili, che contribuiscano alla qualità della vita dei professionisti, contrastando le forme di precarizzazione del lavoro; in tale contesto si richiamano quanto già definito nel verbale di confronto in merito alle problematiche connesse al lavoro precario e all'applicazione delle disposizioni legislative in materia di stabilizzazione del personale, sottoscritto in data 1 aprile 2020, ed approvato con la deliberazione della Giunta regionale n. 469 dell'11 maggio 2020.

A seguito del confronto e dell'analisi del documento "Linee generali di indirizzo sulle materia oggetto di confronto regionale ai sensi dell'art. 6 del CCNL dell'area dirigenziale della sanità sottoscritto il 19 dicembre 2019", allegato quale parte integrante del presente verbale di confronto, le parti esprimono la propria condivisione in merito alle finalità che il documento, e le linee di indirizzo in esso contenute, si propongono di perseguire, orientate verso obiettivi di valorizzazione delle risorse umane e professionali e di miglioramento organizzativo.

Letto, approvato e sottoscritto.

Bologna, 30 dicembre 2020

Presidente della Regione Emilia-Romagna	Stefano Bonaccini	
Assessore Politiche per la Salute	Raffaele Donini	
CGIL FP	Vittorio Dalmastrì	
CISL MEDICI	Marisa Faraca	
UIL FP MEDICI	Alfredo Panissa	
FVM	Luca Turrini	
AAROI EMAC	Matteo Nicolini	
ANAAO ASSOMED	Ester Pasetti	
ANPO – ASCOTI – FIALS MEDICI	Massimo Laus	
FESMED	Alberto Zaccaroni	
FASSID	Guido Covili Faggioli	
CIMO	Eugenio Cosentino	

Linee generali di indirizzo sulle materie oggetto di confronto regionale ai sensi dell'art. 6 del CCNL dell'area dirigenziale della sanità sottoscritto il 19 dicembre 2019

1. Ambito di applicazione

Il presente atto di indirizzo è destinato a tutti gli enti ed aziende del SSR della Regione Emilia-Romagna che applicano il CCNL dell'area dirigenziale della Sanità ai sensi del CCNQ del 13.7.2016. Esso trova inoltre applicazione, in relazione ai principi da esso desumibili, per quanto compatibili con le peculiarità del proprio ordinamento, anche da parte dell'Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna.

2. Inquadramento del potere di direttiva della Regione Emilia-Romagna

Il potere di direttiva delle regioni, introdotto a partire dal CCNL del 3 novembre 2005, risponde all'esigenza di una più incisiva responsabilizzazione delle regioni, in relazione alle proprie attribuzioni, secondo la disciplina dettata dal Titolo V della Costituzione, nella materia dell'organizzazione degli enti e delle aziende del SSR. Attraverso l'istituto del confronto regionale, l'intervento delle regioni non è più limitato alla sola partecipazione alla fase di indirizzo all'ARAN, attraverso il Comitato di Settore, ma si svolge anche nella fase applicativa del CCNL, quale opportuno contributo all'adattamento delle norme contrattuali nazionali alle specificità dei modelli organizzativi dei diversi sistemi sanitari regionali.

Il CCNL relativo al personale dell'area dirigenziale della sanità, sottoscritto il 19 dicembre 2019, ha previsto all'art. 6 che le Regioni, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL stesso, possano emanare linee generali di indirizzo alle aziende ed enti, anche per lo svolgimento della contrattazione integrativa, in talune materie di particolare rilevanza, espressamente indicate dalla disposizione contrattuale.

La Regione Emilia-Romagna, con il presente atto, intende avvalersi del potere di indirizzo che la contrattazione nazionale le ha riconosciuto, orientando il suo esercizio ai seguenti principi ispiratori:

- la piena conferma del ruolo della contrattazione integrativa, come sede deputata all'assunzione delle decisioni e delle responsabilità connesse all'applicazione degli istituti contrattuali nelle realtà aziendali e la valorizzazione dei diversi strumenti di partecipazione dei soggetti sindacali previsti dal CCNL;
- la valorizzazione del confronto con le organizzazioni sindacali anche sul livello regionale, che si pone come momento di indirizzo e coordinamento delle politiche contrattuali, finalizzato alla sempre maggiore efficacia e coerenza dell'azione della contrattazione aziendale rispetto agli obiettivi del SSR, nel rispetto delle peculiarità aziendali;
- il perseguimento, per taluni istituti contrattuali di particolare strategicità per la riconoscibilità ed il miglior funzionamento del sistema, di un maggior livello di omogeneità nell'applicazione fra le diverse aziende;
- il rafforzamento degli strumenti di sviluppo delle risorse umane previsti dalla contrattazione collettiva, come elemento per il miglioramento dell'organizzazione e della qualità del servizio;

- la conferma dei sistemi di valutazione come metodo per lo sviluppo delle professionalità e per il riconoscimento del merito;
- la valorizzazione e il riconoscimento della qualità e dell'impegno dei dirigenti per il perseguimento di più elevati livelli di risultato, di qualità professionale, di miglioramento nella qualità delle cure e di maggiore efficienza organizzativa;
- lo sviluppo, sul livello aziendale, degli strumenti di partecipazione dei soggetti sindacali previsti dal CCNL, nel rispetto dei diversi ruoli e responsabilità, al fine di sviluppare forme costruttive di confronto tra le parti sulle scelte organizzative o aventi riflessi sui rapporti di lavoro, anche al fine di promuovere iniziative di miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo; in tale contesto si richiama anche la rilevanza del ruolo dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6-bis del CCNL e quindi l'importanza della sua costituzione; si evidenzia altresì come l'informazione preventiva, nelle materie di confronto, si configuri come elemento diretto alla costruzione di livelli partecipativi utili al miglioramento del sistema di governo aziendale;
- la conferma, quale tratto qualificante della programmazione regionale di innovazione e qualificazione del SSR, in coerenza con gli obiettivi contenuti nel "Patto per il lavoro", dell'obiettivo di realizzare politiche occupazionali volte a favorire l'acquisizione di condizioni lavorative continuative e stabili, che contribuiscano alla qualità della vita dei professionisti, contrastando le forme di precarizzazione del lavoro; in tale contesto si richiama quanto già definito nel verbale di confronto in merito alle problematiche connesse al lavoro precario e all'applicazione delle disposizioni legislative in materia di stabilizzazione del personale, sottoscritto in data 1 aprile 2020, ed approvato con la deliberazione della Giunta regionale n. 469 dell'11 maggio 2020.

3. Linee di indirizzo sulle materie previste dall'art. 6 del CCNL

Metodologie di utilizzo di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica dei dirigenti (art. 6, comma 1, lett. a)

Si fa riferimento a quanto previsto dalle seguenti disposizioni del CCNL del 19.12.2019:

- art. 94 comma 3, lett. c) (Fondo per la retribuzione degli incarichi),
- art. 95, comma 3, lett. b) (Fondo per la retribuzione di risultato),
- art. 96, comma 3, lett. b) (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

Esse individuano tra le fonti di finanziamento stabile dei tre Fondi contrattuali anche le risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione dei nuovi Fondi, in applicazione dell'art. 50, comma 2, lett. a) dei CCNL 8.6.2000 delle Aree dirigenziali III e IV.

Quest'ultima disposizione fa riferimento ad "una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa, nel rispetto dei risparmi aziendali prestabiliti in sede di definizione del bilancio".

Le norme del CCNL 19.12.2019 richiamate in premessa stabiliscono inoltre:

- di tenere conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del CCNL;
- dette risorse confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata a ciascuno dei Fondi contrattuali, fermo restando che il computo delle stesse è effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse.

Ciò premesso, si stabiliscono i seguenti criteri generali circa l'applicazione delle norme contrattuali in esame.

L'applicazione delle disposizioni che prevedono forme di flessibilità nella consistenza dei fondi contrattuali in relazioni a particolari ed eccezionali eventi organizzativi che incidono sull'ampiezza della dotazione organica, non deve essere basata su automatismi, bensì orientata a criteri di reale incentivazione dei dirigenti e di efficienza ed economicità nell'impiego delle risorse destinate ad alimentare i sistemi retributivi e premianti e di coerenza con le strategie aziendali. Essa inoltre deve avvenire in coerenza con le vigenti disposizioni legislative che individuano il limite al livello delle risorse per i trattamenti economici accessori dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (tale limite, in via generale, è costituito, per ciascuna pubblica amministrazione, dall'ammontare complessivo delle risorse per i medesimi trattamenti economici accessori determinate per l'anno 2016, così come previsto nell'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017; più nello specifico, per le aziende ed enti del SSN, detto limite è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018, come indicato dell'articolo 11, comma 1, del D.L. 35/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 60/2019, secondo i criteri e le modalità stabilite dalla norma legislativa stessa).

La riduzione stabile della dotazione organica riferita al personale dell'Area della dirigenza del SSN deve risultare dalla realizzazione di processi di razionalizzazione di particolare impatto, diretti a migliorare l'efficienza organizzativa e gestionale dell'Azienda, i quali sono oggetto di partecipazione sindacale (in particolare attraverso l'Organismo paritetico disciplinato dall'art. 6-bis del CCNL 19.12.2019, il quale costituisce la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative, in particolare su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi), nonché di contrattazione integrativa in relazione ai riflessi che essi possono avere sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti (come indicato dall'art. 7, comma 5, lett. i).

Al fine di favorire la realizzazione dei processi in esame, l'Azienda potrà prevedere, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali la destinazione nei fondi contrattuali di una quota dei minori oneri, così come accertati a consuntivo, al fine di consentire il mantenimento nei fondi delle risorse già destinate ai dirigenti cessati ed incidenti sui posti di dotazione organica soppressi.

Linee di indirizzo in materia di esercizio della libera professione intramuraria (art. 6, comma 1, lettere b), d) e e).

1. Premessa

Nell'ambito del confronto regionale sono presenti alcune materie riferite all'esercizio della libera professione intramuraria da parte del personale dirigente con rapporto di lavoro esclusivo (si tratta di tutto il personale dell'area dirigenziale della sanità, con la sola esclusione dei dirigenti delle professioni sanitarie).

Si fa in particolare riferimento alle materie di seguito indicate:

- lett. b) linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, comma 2;
- lett. d) criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia;

- lett. e) criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'art. 116 comma 2, lett. i) (..) nonché per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria.

Rispetto al tema della modulazione dello svolgimento dell'attività libero professionale del dirigente con rapporto di lavoro esclusivo in coerenza con le vigenti disposizioni legislative occorre richiamare, in particolare, quanto previsto dall'art. 15-*quinquies*, comma 3, del D.Lgs. 502/92:

“Per assicurare un corretto ed equilibrato rapporto tra attività istituzionale e corrispondente attività libero professionale e al fine anche di concorrere alla riduzione progressiva delle liste di attesa, l'attività libero professionale non può comportare, per ciascun dipendente, un volume di prestazioni superiore a quella assicurato per i compiti istituzionali. La disciplina contrattuale nazionale definisce il corretto equilibrio fra attività istituzionale e attività libero professionale nel rispetto dei seguenti principi: l'attività istituzionale è prevalente rispetto a quella libero professionale, che viene esercitata nella salvaguardia delle esigenze del servizio e della prevalenza dei volumi orari di attività necessari per i compiti istituzionali; devono essere comunque rispettati i piani di attività previsti dalla programmazione regionale e aziendale e conseguentemente assicurati i relativi volumi prestazionali ed i tempi di attesa concordati con le équipes; l'attività libero professionale è soggetta a verifica da parte di appositi organismi e sono individuate penalizzazioni, consistenti anche nella sospensione del diritto all'attività stessa, in caso di violazione delle disposizioni di cui al presente comma o di quelle contrattuali”.

In coerenza con questi principi, l'art. 31 del CCNL (Disposizioni particolari sull'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria) dispone quanto segue:

“Nel rispetto di quanto previsto dal presente CCNL al Titolo rubricato “Libera professione intramuraria”, i volumi di attività libero professionale intramuraria svolti dai dirigenti, anche di unità operative complesse, in rapporto esclusivo, non possono in alcun caso superare i volumi di attività istituzionale e il loro esercizio è modulato in conformità alle linee di indirizzo regionale di cui all'art.6, comma 1, lett. d) (Confronto regionale)”.

La disciplina contrattuale inoltre, nell'individuare, all'articolo 115, comma 1, del CCNL 19.12.2019, le diverse forme e tipologie di esercizio dell'attività libero professionale intramuraria, prevede che si considerino come prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera d) del comma prima citato, *“anche le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle Aziende o Enti ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le équipes interessate e nel rispetto delle direttive nazionali e regionali in materia”.*

In base a questa disposizione, le aziende ed enti del SSR possono valutare l'acquisto, secondo criteri di trasparenza, di prestazioni aggiuntive rispetto a quelle proprie del rapporto di dipendenza, rese dal personale al di fuori dell'impegno di servizio e ad integrazione dell'attività istituzionale, a fronte di esigenze organizzative di natura eccezionale e temporanea, correlate in particolare all'obiettivo di riduzione delle liste di attesa, soprattutto in presenza di carenze di organico ed impossibilità, anche momentanea, di coprire i relativi posti con le ordinarie procedure di reclutamento.

Quindi, fermo restando che le Aziende ed Enti del SSR sono tenute ad intraprendere tutte le iniziative previste dalle vigenti disposizioni legislative nazionale e dalle direttive regionali al fine di consentire l'esercizio della libera professione intramuraria (come indicato anche dall'art. 114, comma 2, del CCNL 19.12.2019), le concrete modalità di svolgimento della stessa, nelle sue diverse tipologie, devono essere disciplinate in coerenza con le finalità indicate dal legislatore, volte a garantire che essa non si ponga in contrasto con le finalità ed attività istituzionali dell'Azienda e che la sua organizzazione sia tale da garantire il corretto e prioritario assolvimento dei compiti di istituto e la piena funzionalità dei servizi. Tra le finalità da assicurare, in base alla disciplina legislativa, assume una particolare rilevanza l'obiettivo di garantire una riduzione progressiva delle liste di attesa, in coerenza con quanto previsto dalla programmazione nazionale e regionale in materia.

2. Linee di indirizzo relative alla programmazione dell'attività istituzionale, anche attraverso la corretta applicazione degli istituti giuridici diretti a regolare la presenza e l'impegno in servizio del dirigente, a partire da quelli sull'orario di lavoro.

In questa sede è utile richiamare in premessa alcune disposizioni contenute nel D.Lgs. 502/92:

"Il rapporto di lavoro esclusivo dei dirigenti sanitari comporta la totale disponibilità nello svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite dall'azienda, nell'ambito della posizione ricoperta e della competenza professionale posseduta e della disciplina di appartenenza, con impegno orario contrattualmente definito" (art. 15-quinquies, comma 1).

"Il dirigente, in relazione all'attività svolta, ai programmi concordati da realizzare ed alle specifiche funzioni allo stesso attribuite, è responsabile del risultato anche se richiedente un impegno orario superiore a quello contrattualmente definito" (art. 15, comma 3).

In coerenza con queste disposizioni, il CCNL delinea un assetto di regole volto a definire, in primo luogo, la pianificazione degli obiettivi e delle attività, con i correlati volumi prestazionali, che possono essere richiesti al dirigente nell'ambito dell'orario di lavoro, attraverso il ricorso alle procedure annuali di budget, tenuto conto dell'organico di personale a disposizione, secondo il processo formalizzato, partecipato e negoziato del ciclo della *performance*, che vede il coinvolgimento di tutti i diversi livelli dirigenziali.

Nell'ambito del processo di budget le aziende dovranno individuare azioni positive per la riduzione delle liste di attesa, in coerenza con gli obiettivi individuati dal Piano Nazionale di Governo delle Liste di Attesa e dalla programmazione regionale, finalizzando quindi adeguatamente l'attività istituzionale quale strumento prioritario per la riduzione delle liste stesse.

Ai fini sopra indicati, risulta importante richiamare l'articolazione progressiva degli istituti contrattuali relativi all'orario di lavoro e la loro specifica finalizzazione, così come delineata dal CCNL del 19.12.2019:

- a) l'impegno orario settimanale contrattuale è di 38 ore, di cui 4 sono dedicate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, da programmare e svolgere secondo modalità compatibili con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza; la distribuzione dell'orario di lavoro avviene in coerenza con i criteri previsti dalla disciplina contrattuale, anche in relazione alle esigenze derivanti da una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, e da una organica distribuzione dei carichi di lavoro, tendendo altresì conto delle esigenze di aggiornamento e formazione;

- b) all'interno delle quattro ore destinate all'accrescimento professionale, l'Azienda, nell'ambito degli obiettivi assegnati ai dirigenti in base agli incarichi loro conferiti, può utilizzare, cumulandole, fino ad un massimo di 26 ore annue per contribuire alla riduzione delle liste d'attesa o per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione;
- c) l'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario contrattualmente dovuto di cui ai punti a) e b), è negoziato con le medesime procedure di budget, tenendo conto del corretto utilizzo del monte ore finalizzato all'aggiornamento, come previsto nei piani annuali di formazione aziendali, e trova remunerazione attraverso la retribuzione di risultato;
- d) in coerenza con la disciplina contrattuale, l'istituto del lavoro straordinario va limitato alle fattispecie espressamente previste, le quali sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali. Non può quindi essere utilizzato come un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. La disciplina contrattuale precisa che il lavoro straordinario è consentito ai dirigenti per i servizi di guardia (che comunque di norma sono assicurati all'interno del normale orario di lavoro, come indicato dall'art. 26, comma 2) e di pronta disponibilità (per l'attività espletata a seguito di chiamata). Il CCNL precisa poi che il lavoro straordinario può essere compensato, a domanda del dirigente con riposi sostitutivi, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.

Solo a fronte di una compiuta pianificazione delle attività e della relativa assegnazione degli obiettivi prestazionali ai dirigenti, coerente con le indicazioni appena formulate, l'Azienda potrà procedere:

- a) a concordare con i singoli dirigenti e con le équipes interessate, sulla base di percorsi improntati a principi di trasparenza e informazione dei dirigenti, i volumi di attività libero-professionale intramuraria, i quali non potranno comunque superare (considerando anche l'istituto delle prestazioni aggiuntive di cui al successivo punto) i volumi di attività istituzionale assicurati, prevedendo anche gli appositi organismi paritetici di verifica ed indicando le sanzioni da adottare in caso di violazione di quanto concordemente pattuito (cfr. art. 114, comma 5, CCNL 19.12.2019);
- b) all'utilizzo dell'istituto previsto dall'art. 115, comma 2 del CCNL 19.12.2019, per il raggiungimento di ulteriori obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati.

In relazione alla programmazione e declinazione aziendale delle due attività precedentemente descritte, si fissano le ulteriori indicazioni di indirizzo di seguito esposte.

3. Linee di indirizzo per la disciplina della libera professione intramuraria in coerenza con le indicazioni derivanti dalla programmazione nazionale regionale in materia di riduzione delle liste di attesa

Le aziende ed enti del SSR sono tenute ad applicare le indicazioni derivanti dalla programmazione nazionale e regionale in materia di governo e riduzione delle liste di attesa, con particolare riferimento al Piano nazionale di governo delle liste di attesa per il triennio 2019-2021, adottato a seguito dell'Intesa del 21.2.2019 tra il Governo, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, nonché agli atti di programmazione regionale di attuazione. Si richiama anche l'indicazione, presente negli atti di programmazione nazionali e regionali, che prevede una gestione dell'offerta delle prestazioni differenziandola in base al regime di erogazione (SSN, Libera Professione intramoenia), attraverso l'utilizzo di agende dedicate.

Le aziende ed enti del SSR oltre a proseguire nell'adozione e sviluppo di tutti gli strumenti individuati nei citati atti di programmazione, sono chiamate anche a regolamentare e monitorare attentamente le attività svolte dai dirigenti in libera professione, anche con riferimento ai volumi di attività erogati ed ai tempi di attesa.

L'erogazione delle prestazioni sanitarie in regime di libera professione intramuraria rappresenta una opportunità sia per il cittadino che per il professionista. Occorre al tempo stesso garantire che il ricorso alla libera professione sia conseguenza della libera scelta del cittadino e non sia impropriamente alimentato da carenze nell'organizzazione dei servizi resi nell'ambito dell'attività istituzionale, tali da determinare lunghi periodi di attesa nell'accesso alle prestazioni.

L'attività libero professionale intramoenia non può quindi in nessun caso essere utilizzata come canale di accesso privilegiato alle prestazioni in regime istituzionale e, pertanto, non può rappresentare uno strumento di elusione delle regole sulle liste d'attesa.

Le aziende ed enti del SSR, in presenza di lunghi tempi di attesa, ovvero oltre gli standard previsti dalla normativa regionale vigente, ridefiniscono i volumi concordati di attività libero professionale fino al ristabilimento del diritto di accesso alle prestazioni nei tempi massimi previsti per l'attività istituzionale.

Il perdurare di lunghi tempi di attesa e il mancato rispetto dei volumi e delle modalità di erogazione concordati devono essere oggetto di specifici approfondimenti da parte della direzione aziendale, al fine di determinare le condizioni organizzative per il rientro dei tempi di attesa nei valori standard fissati, che costituiscono un diritto del cittadino.

Anche in presenza di liste d'attesa compatibili con la normativa vigente, devono essere garantiti i sistemi di monitoraggio dei volumi di attività in modo da assicurare che, complessivamente intesa, per unità operativa o specialità, l'attività istituzionale sia comunque prevalente rispetto a quella libero professionale.

4. Indirizzi relativi alla committenza aziendale di prestazioni aggiuntive in applicazione dell'art. 115, comma 2, del CCNL 19.12.2019

Si evidenzia quanto segue in merito all'istituto in esame:

- a) L'istituto riveste carattere di eccezionalità e temporaneità e non può essere utilizzato quale strumento di normale pianificazione delle attività istituzionali. Esso infatti, in base alla disciplina contrattuale, è finalizzato alla riduzione delle liste di attesa o all'acquisizione di prestazioni aggiuntive, in presenza di carenza di organico e di impossibilità anche momentanea di ricoprire i relativi posti con rapporti di lavoro dipendente. La committenza di prestazioni aggiuntive richiede inoltre il consenso del dirigente interessato.
- b) Va utilizzato in via prioritaria come strumento eccezionale e temporaneo per il governo e il contenimento delle liste di attesa, nella misura in cui le prestazioni aggiuntive possono contribuire ad integrare l'offerta istituzionale, nelle particolari condizioni in cui una ridotta disponibilità temporanea di prestazioni in regime istituzionale metta a rischio la garanzia di assicurare al cittadino le prestazioni all'interno dei tempi massimi regionali. Ciò solo dopo aver utilizzato tutti gli strumenti disponibili per l'erogazione delle prestazioni in regime istituzionale, secondo i percorsi indicati nel precedente § 2.

- c) L'acquisto di prestazioni aggiuntive dovrà quindi essere orientato e valutato in relazione al raggiungimento di effettivi risultati di contrazione delle liste di attesa, nel rispetto di quanto indicato dalla programmazione regionale in materia, e non esclusivamente indirizzato all'incremento quantitativo delle prestazioni offerte, secondo gli specifici parametri definiti dalla programmazione regionale.
- d) La regolamentazione aziendale della committenza di prestazioni aggiuntive deve prevedere espressamente che l'istituto può essere utilizzato solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati (si tratta infatti di un presupposto per poter procedere alla remunerazione di prestazioni aggiuntive, come indicato dall'art. 24, comma 6, del CCNL) e deve declinare efficaci sistemi di controllo diretti a verificare l'assolvimento dell'orario contrattuale da parte del dirigente.
- e) La committenza di prestazioni aggiuntive è attivata su formale richiesta dell'Azienda, la quale provvederà a definire apposite convenzioni con le U.O. e/o le équipe interessate, nonché i dirigenti interessati.
- f) La tariffa oraria da erogare per tali prestazioni è definita contrattualmente nella misura di € 60,00 lordi onnicomprensivi (art. 24, comma 6) e non può essere gestita al fine di costituire budget di spesa nell'ambito dei quali erogare tariffe superiori. Una tariffa superiore può essere definita nei casi previsti dalle disposizioni legislative collegate all'emergenza epidemiologica Covid-19 e dai provvedimenti aziendali adottati in coerenza con la programmazione regionale.

L'art. 115, comma 2-bis del CCNL 19.12.2019 prevede che qualora tra i servizi istituzionali da assicurare, eccedenti gli obiettivi prestazionali negoziati, vi siano i servizi di guardia notturna, l'acquisto di prestazioni aggiuntive deve avvenire nel rispetto delle linee di indirizzo regionali, che definiranno anche la disciplina delle guardie e la loro durata. Nell'organizzazione della rete dei servizi connessi alla garanzia della continuità assistenziale le aziende dovranno tenere conte delle seguenti indicazioni di carattere generale:

- a) i servizi di continuità assistenziale ed emergenza/urgenza devono essere organizzati, tenuto conto della dotazione di personale disponibile, secondo modalità che garantiscano al cittadino l'adeguatezza del trattamento richiesto e, allo stesso modo, permettano ai professionisti di fornire le prestazioni appropriate nell'ambito di contesti operativi nei quali siano certi ruoli, ambiti di intervento e responsabilità anche in relazione al numero dei posti letto;
- b) in relazione ai concreti assetti che connotano le diverse realtà, secondo quanto previsto dai relativi atti aziendali e delle loro misure di attuazione, i servizi di continuità assistenziale possono essere garantiti congiuntamente per più unità organizzative (guardia dipartimentale; guardia interdivisionale; guardia divisionale, ecc.), nei casi in cui – in base alle tipologie delle casistiche e delle patologie trattate, le caratteristiche strutturali dei luoghi di cura e ricovero, la formazione specialistica dei professionisti - tale tipologia di esecuzione della prestazione possa essere svolta assicurando l'appropriatezza e tempestività degli interventi. In tali casi al fine della valutazione di adeguatezza dei medici da assegnare ai servizi di guardia, saranno considerati quali parametri di valutazione:
 - o l'equipollenza;
 - o l'effettiva adeguatezza della competenza professionale del medico nelle specialità oggetto delle attività di guardia;
- c) Oltre alle previsioni dell'allegato 2 al CCNL 3/11/2005, si ritiene inoltre di fornire, compatibilmente con le realtà organizzative proprie di ciascuna Azienda e al fine di garantire condizioni di sicurezza per i pazienti ed i professionisti, i seguenti orientamenti di massima:

1. il servizio di guardia può essere divisionale o interdivisionale;
 2. secondo le disposizioni contenute nei CCNL, il servizio dovrà essere distribuito uniformemente tra i componenti dell'equipe;
 3. il servizio di guardia istituito per aree funzionali omogenee va previsto prioritariamente per aree che insistono nella stessa sede strutturale; le modalità di organizzazione dei servizi di guardia, nei casi in cui si renda necessario individuare aree su diverse sedi strutturali, sono definite a seguito di opportuno coinvolgimento nel percorso decisionale delle Organizzazioni sindacali, in particolare attraverso l'Organismo paritetico;
 4. il servizio dovrà tenere nella opportuna considerazione il diverso carico assistenziale tra i posti letto medici e quelli chirurgici, così come l'attività verso i pazienti esterni;
 5. nelle strutture organizzative specialistiche con posti letto dedicati o di supporto diagnostico e terapeutico, in presidi di alta specialità, la continuità assistenziale specifica è da concordare, in base ai volumi, all'intensità assistenziale ed alle modalità organizzative e strutturali esistenti;
 6. le Direzioni Sanitarie, nell'organizzazione delle guardie, dovranno tenere conto dell'afflusso di pazienti esterni.
- d) Il servizio di guardia è svolto ordinariamente all'interno del normale orario di lavoro, utilizzando anche le opportunità di gestione flessibile dell'orario stesso. Ove necessario, nel rispetto dei presupposti indicati dalla disciplina contrattuale, l'azienda può ricorrere all'istituto del lavoro straordinario, purché questa modalità non presenti carattere strutturale tale da configurare uno strumento ordinario di programmazione del tempo di lavoro.
- e) Il turno di guardia ha una durata di 12 ore. Solo a fronte di specifiche esigenze organizzative aziendali, individuate nel contesto della programmazione aziendale dei servizi di emergenza, in relazione ai modelli organizzativi adottati, possono essere previsti anche turni di guardia festiva di durata inferiore alle 12 ore, ma comunque non inferiori alle 6 ore. Come chiarito in via interpretativa dall'ARAN la remunerazione prevista dall'art. 26, comma 5 del CCNL 19.12.2019 è stabilita con riferimento al turno di guardia. Resta comunque fermo che nell'arco della stessa giornata la predetta remunerazione può essere corrisposta, al singolo professionista, una sola volta.
- f) Il ricorso all'acquisto di prestazioni aggiuntive per i servizi di guardia notturna potrà avvenire solo su specifica richiesta aziendale e solo una volta esauriti gli altri strumenti retributivi contrattuali, per un tetto massimo non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in azienda nell'anno precedente rispetto a quello di riferimento. Questo tetto rappresenta il limite massimo di spesa annuale per l'utilizzo di questa particolare modalità di remunerazione. La previsione di spesa in esame va rappresentata nell'ambito del Piano triennale dei fabbisogni di personale.
- g) La tariffa è fissata in 480,00 euro per turno di guardia (riferita ad un turno di 12 ore). La durata del turno resta quella in essere secondo l'organizzazione delle attività presso ciascuna azienda e comunque non potrà essere superiore alle 12 ore. La tariffa è da intendersi come individuale e rappresenta il tetto massimo di remunerazione.
- h) Alla definizione del budget di spesa per l'utilizzo di tale modalità di remunerazione non può conseguire la corresponsione di tariffe differenziate tra i professionisti.
- i) L'accesso dei singoli dirigenti all'istituto di cui trattasi dovrà essere valutato in coerenza ed in termini di proporzionalità rispetto alla quantità complessiva di guardie effettuate dai dirigenti stessi, assicurando un'equa distribuzione tra le diverse equipe.

5. Criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'art. 116, comma 2, lett. i), del CCNL 19.12.2019, nonché per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria

L'art. 116, comma 2, del CCNL individua i criteri generali ai quali le aziende ed enti devono attenersi per la fissazione delle tariffe dirette a remunerare le prestazioni svolte in regime di libera professione intramuraria.

Il criterio generale di cui alla lettera i) del disposto contrattuale appena richiamato, rinvia alla disposizione contenuta nell'art. 5, comma 2, lett. e) del DPCM del 27.3.2000, la quale prevede che debba essere comunque garantita una percentuale pari al 5% della massa dei proventi dell'attività libero-professionale, al netto delle quote a favore delle aziende, quale fondo aziendale da destinare alla perequazione dei dirigenti che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria.

In materia va inoltre richiamata la disposizione contrattuale (art. 7, comma 5, lett. d) che assegna alla contrattazione integrativa aziendale la definizione dei criteri per l'attribuzione dei proventi della libera professione ai dirigenti interessati, ivi compresi i dirigenti del ruolo sanitario di cui al paragrafo precedente (di cui all'art. 116, comma 2, lett. i).

In applicazione delle norme prima richiamate, le Aziende dovranno pertanto destinare al fondo aziendale con finalità perequative una quota di risorse complessivamente non inferiore al 5% della massa dei proventi dell'attività libero-professionale, al netto delle quote destinate alle aziende. In sede di definizione della tariffa dovrà essere pertanto data evidenza della quota della medesima destinata all'alimentazione del fondo perequativo.

Le risorse del predetto fondo dovranno essere destinate alla perequazione delle discipline mediche e veterinarie, e degli altri profili professionali del ruolo sanitario, che non hanno o hanno limitata possibilità di esercizio di attività libero professionale intramuraria in ragione delle funzioni svolte e/o della disciplina di appartenenza, secondo criteri definiti aziendali.

Come indicato in sede contrattuale, per effetto della ripartizione del fondo perequativo in esame, non può derivare per i singoli destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti aziendali.

Criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti (art. 6, comma 1, lett. c)

Premessa

Il CCNL sottoscritto il 19.12.2019, in coerenza con i principi contenuti nel D.Lgs. 502/1992 (art. 15, comma 5), conferma la valutazione quale elemento strategico del rapporto di lavoro dei dirigenti del ruolo sanitario del SSN.

La disciplina contrattuale prevede in particolare due diversi ambiti, anche temporali, dei processi di valutazione:

- la valutazione annuale dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi assegnati e, per i dirigenti con incarico di tipo gestionale, dei risultati di gestione e prestazionali;
- la valutazione di fine incarico, in relazione alle attività professionali svolte e ai risultati raggiunti; in tale ambito rientra anche la valutazione al termine del primo quinquennio di

servizio ai fini dell'attribuzione di una diversa tipologie di incarico e quella collegata al passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività.

In entrambi i casi la valutazione è effettuata in prima istanza dal dirigente direttamente sovraordinato e, in seconda istanza rispettivamente dall'Organismo indipendente di valutazione (o altro soggetto con funzioni analoghe previsto dall'organizzazione aziendale; per il SSR della Regione Emilia-Romagna dall'Organismo aziendale di Supporto dell'OIV unico regionale) e dal Collegio Tecnico.

Le disposizioni contrattuali prevedono la preventiva definizione da parte dell'Azienda dei criteri generali volti ad informare i sistemi di valutazione. Nell'ambito del processo decisionale diretto alla formalizzazione dei suddetti criteri generali, va assicurata la partecipazione delle Organizzazioni sindacali, attraverso il modello relazionale del confronto, anche di livello regionale (cfr. art. 6, comma 1, lett. c; art. 5, comma 3, lett. c).

Sono invece oggetto di contrattazione integrativa aziendale i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla *performance* organizzativa e individuale, in coerenza con quanto previsto dall'art. 93 e dall'art. 95, comma 10, del CCNL 19.12.2020.

In particolare, l'art. 93 prevede che la retribuzione di risultato sia attribuita in modo differenziato sulla base dei livelli di raggiungimento dei risultati prestazionali e di gestione conseguiti in coerenza con gli obiettivi annuali assegnati nell'ambito del ciclo della *performance* (comma 4) e che ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate sia attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato (comma 7). In sede di contrattazione integrativa è definita la misura di detta maggiorazione, che comunque non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente (comma 8), nonché la limitata quota massima di dirigenti valutati ai quali può essere attribuita la maggiorazione (comma 9).

L'art. 95, comma 10, prevede, infine, che alla retribuzione di risultato sia destinato, in sede di contrattazione integrativa, un importo non inferiore al 70% delle risorse annualmente disponibili a valore sul relativo fondo contrattuale.

Il sistema aziendale di valutazione, in coerenza con le presenti linee di indirizzo regionale, dovrà essere definito a seguito di un adeguato coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali, secondo i modelli relazionali indicati dalla disciplina contrattuale.

L'intervento della direttiva regionale, adottata nel contesto del confronto regionale prima richiamato ha l'obiettivo di stabilire alcuni principi e criteri generali, da declinare e dettagliare compiutamente a livello aziendale, concorrendo così a delineare una cornice di riferimento comune; si intende in questo modo favorire una maggiore trasparenza, omogeneità e confrontabilità dei sistemi aziendali, e quindi maggiore efficacia ed utilità, anche rispetto al raggiungimento di alcuni principi fondamentali, di seguito evidenziati, che devono essere posti alla base dei sistemi di valutazione aziendali, in continuità con le attività svolte in questi anni a livello regionale, anche nell'ambito del progetto GRU e con il contributo dell'Organismo Indipendente di Valutazione degli Enti e delle Aziende del Servizio sanitario regionale, che hanno tra l'altro favorito un continuo e positivo scambio di esperienze per il miglioramento delle soluzioni adottate.

L'intervento regionale si propone inoltre di favorire la condivisione tra le Aziende in merito all'adozione di garanzie procedurali nella gestione dei sistemi di valutazione, in coerenza con

quanto previsto dalla disciplina contrattuale, anche al fine di assicurare che l'assegnazione degli obiettivi e la definizione delle voci delle schede di valutazione dirette a rilevarne il livello di raggiungimento, avvenga con una tempistica adeguata, secondo criteri chiari, oggettivi e trasparenti.

In questa prospettiva è particolarmente importante creare le condizioni per garantire la chiara conoscenza e comprensione degli obiettivi aziendali; occorre quindi che ogni dirigente abbia le necessarie informazioni, anche in relazione ai diversi livelli di responsabilità derivanti dalla tipologia di incarico conferito. La conoscenza degli obiettivi aziendali, la loro articolazione in obiettivi di Unità Operativa, i sistemi e le unità di misura scelti per la verifica dei contributi individuali, i tempi della valutazione rappresentano tutti elementi che devono essere esplicitati correttamente per mezzo di un chiaro e trasparente processo di comunicazione aziendale e all'interno della singola unità operativa.

Obiettivi e principi della valutazione

L'art. 55 del CCNL, in sede di individuazione degli obiettivi e dei principi della valutazione, mette chiaramente in luce come la valutazione debba essere sviluppata nel più ampio contesto degli strumenti e dei sistemi operativi di gestione e sviluppo delle risorse umane e professionali, quale strumento per il miglioramento della qualità complessiva delle prestazioni e dei servizi resi dall'azienda.

Una gestione più efficace del processo di valutazione individuale, che esca dalla logica del puro adempimento formale per collocarlo all'interno di un più ampio orizzonte, frutto di una visione sistemica condivisa, capace di offrire anche un supporto motivazionale nei confronti del professionista, realizzando forme di coinvolgimento e partecipazione ai processi aziendali di individuazione delle strategie e, ancor più, delle soluzioni operative idonee a realizzare gli obiettivi da perseguire, consente di generare molteplici effetti positivi:

- sul piano individuale, permettendo di riconoscere e valorizzare la qualità e l'impegno dei dirigenti, anche attraverso il supporto ai processi gestionali relativi ai percorsi di carriera e allo sviluppo professionale dei dirigenti;
- sul piano organizzativo, sotto diversi profili:
 - è funzionale al corretto orientamento dei comportamenti organizzativi verso le finalità aziendali, anche attraverso l'opportuna valorizzazione di momenti di confronto (colloqui di *feedback*) all'interno del processo della valutazione;
 - il miglioramento della performance dei singoli professionisti comporta anche un miglioramento dell'intera organizzazione e dei servizi da essa erogati;
 - gli esiti della valutazione possono assumere rilievo anche per ripensare i processi organizzativi, attraverso attività di reingegnerizzazione;
 - consente di verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e delle capacità professionali dei dirigenti e di far valere la responsabilità dirigenziale in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione, ovvero in caso di inosservanza delle direttive.

Procedendo in questa ottica è opportuno anche soffermarsi sul particolare rilievo riconosciuto da parte della disciplina contrattuale alla valutazione delle attività professionali, che insieme al sistema di valutazione sui risultati raggiunti costituisce il giudizio di carattere complessivo sull'attività del dirigente e definisce nei contenuti le specifiche responsabilità.

In linea generale un adeguato sviluppo e una applicazione coerente con la *ratio* delle disposizioni contrattuali dovranno fare emergere e consentire di "compensare" adeguatamente i professionisti in possesso di specifiche conoscenze e competenze, permettendo - in particolare - di configurare obiettivi di sviluppo di carriera non legati solo e necessariamente alla titolarità di strutture, ma anche capaci di riscontrare l'impegno professionale, sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo.

Le Aziende dovranno perciò predisporre adeguati strumenti idonei a sottolineare la valutazione della competenza professionale, introducendo elementi atti a rilevarla oggettivamente quali, a titolo esemplificativo: la complessità della casistica trattata, l'aggiornamento professionale operato mediante l'adeguamento a linee guida e protocolli di diagnosi e cura, il contributo del professionista alla revisione delle metodologie medico scientifiche nell'ambito dell'unità organizzativa di appartenenza, etc.

Principi del sistema aziendale di valutazione

Si evidenziano di seguito alcuni principi generali che devono improntare le procedure di valutazione, i quali emergono direttamente dalle disposizioni contrattuali in materia:

- imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione delle relative componenti retributive, inerenti alla retribuzione di risultato a seguito di una tempestiva verifica dei risultati conseguiti.;
- trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
- informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi;

Il principio di imparzialità trova una declinazione pratica nella chiara distinzione dei soggetti che valutano in prima e in seconda istanza. A questo fine, ad esempio, la disciplina contrattuale prevede che il Collegio tecnico debba dotarsi di un regolamento di funzionamento diretto, tra l'altro, a prevedere l'astensione da parte del direttore di dipartimento dalla valutazione di un dirigente da lui stesso valutato in prima istanza, ovvero ad individuare chi debba procedere alla valutazione di seconda istanza del dirigente di struttura complessa che sia componente del Collegio tecnico (cfr. art. 57, comma 3).

Il principio di tempestività (celerità e puntualità nella assegnazione degli obiettivi e nella valutazione) è coerente con l'esigenza che la valutazione sia espletata sulla base di un processo integrato con le diverse fasi della gestione aziendale e del ciclo della *performance*. Ciò anche in funzione della stretta correlazione esistente tra l'accertamento dei risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione della retribuzione di risultato (che quindi non può essere effettuato sulla base di acconti, ma solo a consuntivo, eventualmente anche attraverso un sistema di "stati di avanzamento").

Detto principio trova anche precise declinazioni nella disciplina contrattuale, attraverso la previsione di termini temporali entro i quali la valutazione deve essere operata (cfr. art. 57, comma 2), ad esempio con riferimento alla valutazione di fine incarico ("entro la scadenza degli incarichi

stessi”), ovvero alla valutazione dopo il primo quinquennio di servizio (“immediatamente dopo il termine del primo quinquennio di servizio”).

I principi di informazione e partecipazione del valutato richiedono che il sistema di valutazione sia costruito in modo da essere effettivamente percepito come processo di esplicita, chiara e riproducibile raccolta di elementi utili per poter disporre di informazioni adeguate ed aggiornate al fine di configurare uno strumento partecipato di giudizio delle azioni del professionista. In questa ottica è opportuno favorire, in sede di valutazione di prima istanza, forme di relazione dialettica tra valutato e valutatore, favorendo gli strumenti di autovalutazione e valorizzando il colloquio di valutazione, quale momento di confronto costruttivo diretto anche alla individuazione di eventuali azioni correttive e/o di piani di miglioramento e sviluppo individuali.

Ulteriori garanzie di partecipazione nel processo di valutazione sono esplicitamente previste nell’ipotesi di valutazione negativa. In questa ipotesi, infatti, la valutazione finale deve essere necessariamente preceduta da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente, anche assistito da una persona di fiducia (cfr. art. 60).

Il principio della diretta conoscenza dell’attività del valutato da parte di chi effettua la valutazione di prima istanza richiede un’attenta individuazione e un costante aggiornamento del cosiddetto “Albero dei valutatori” aziendale, definendo regole chiare di gestione del processo valutativo soprattutto nei casi in cui sono presenti afferenze gerarchiche/funzionali differenziate.

In relazione alle diverse tipologie di valutazione prevista, la disciplina contrattuale prevede infatti la distinzione dei soggetti preposti alla valutazione in prima e seconda istanza, nonché dell’oggetto delle rispettive fasi di valutazione.

La valutazione di prima istanza è operata dal dirigente direttamente sovraordinato secondo l’organizzazione aziendale, ossia dal soggetto che direttamente conosce l’attività del valutato. Essa attiene alla verifica ed alla valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte, rappresentando quindi il momento conclusivo di un processo articolato e partecipato di definizione dei risultati e delle attività attesi, di monitoraggio e confronto periodico e, infine, di valutazione conclusiva di quanto conseguito. La valutazione di seconda istanza (operata dagli Organismi Aziendali di supporto – OAS – e dal Collegio Tecnico) attiene invece alla verifica e validazione della correttezza metodologica della valutazione di prima istanza, con la possibilità di modificarla qualora si rilevassero anomalie significative, certificando così la valutazione finale. Si attua inoltre attraverso valutazioni di merito, nel caso di valutazione di prima istanza negativa, nell’ambito della procedura disciplinata dall’art. 60 del CCNL 19.12.2019, che prevede, come già osservato, la garanzia dell’intervento del valutato.

Si rimarcano da ultimo le disposizioni contrattuali che individuano nel Collegio Tecnico, il soggetto la cui valutazione deve in ogni caso essere acquisita preventivamente all’adozione nei confronti del dirigente di misure negative rispetto all’incarico ricoperto, al valore della retribuzione di posizione e nei casi di recesso, oltre che per la riconferma nell’incarico e per il passaggio ad eventuale incarico di maggior rilevanza aziendale.

Con riferimento a tale organismo si sottolineano alcuni importanti elementi di cui le Aziende dovranno tenere conto, ed in particolare che esso è:

- l’organismo di valutazione di II istanza, nominato dal Direttore Generale;
- presieduto dal direttore di dipartimento;

- composto in modo da garantire la rappresentanza della specifica disciplina o profilo del valutato;
- dotato di un proprio regolamento di funzionamento, che disciplini, fra l'altro, come già evidenziato in precedenza, anche i casi di obbligo di astensione dei suoi membri, al fine di evitare in modo particolare confusione tra le due fasi di valutazione.

La differenziazione delle valutazioni ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato

La differenziazione delle valutazioni annuali correlate all'attribuzione della retribuzione di risultato rappresenta un presupposto di efficacia del sistema di misurazione e valutazione della *performance*. Se un sistema di valutazione funziona correttamente, le valutazioni risultano necessariamente differenziate e personalizzate, in quanto riflettono le diversità dei livelli di *performance* presenti all'interno di ogni organizzazione.

In questo senso vanno richiamate le disposizioni contenute nell'art. 93 del CCNL 19.12.2019, riportate in premessa, relative alla differenziazione della retribuzione di risultato.

In questa sede è opportuno richiamare l'esigenza di garantire alcuni presupposti metodologici per la corretta applicazione del sistema di valutazione, anche in relazione all'esigenza di assicurare la differenziazione della retribuzione di risultato e il riconoscimento della maggiorazione della retribuzione di risultato prevista dal CCNL del 19.12.2019. In particolare:

- gli elementi di riferimento per la misurazione e valutazione della performance individuale devono essere chiari, costruiti secondo modalità e metodologie omogenee a livello aziendale, comunicati in modo efficace e nei tempi previsti;
- i dati che alimentano gli indicatori devono, per quanto possibile, provenire da sistemi informativi centralizzati;
- il processo deve essere gestito correttamente da parte dei valutatori e a livello aziendale, soprattutto nelle fasi di definizione degli obiettivi e di monitoraggio;
- deve essere svolta un'appropriata comunicazione e formazione a valutatori e valutati sul sistema di valutazione per favorire la creazione di una cultura gestionale in grado di utilizzare correttamente gli strumenti.

Più in generale occorre che la differenziazione ed un'effettiva personalizzazione della valutazione diventino espressione di un orientamento organizzativo da condividere, in primo luogo, tra i soggetti valutatori e, in un momento successivo, con tutti gli altri attori presenti nel processo.

In questa prospettiva può essere ad esempio utile la previsione di momenti di confronto e di condivisione metodologica tra valutatori dello stesso livello organizzativo, finalizzati ad assicurare una maggiore equità e solidità dei sistemi di valutazione.

* * *

Infine, affinché ogni processo di valutazione sia efficace e contribuisca perciò al miglioramento della *performance* organizzativa e individuale, oltre che allo sviluppo delle competenze, risulta fondamentale uno stretto collegamento fra sistemi di valutazione e sistemi formativi, comprendendo in questi ultimi tutti i diversi sistemi di supporto e sviluppo degli apprendimenti formali o informali.

Indirizzi in materia di riconoscimenti connessi allo svolgimento dell'attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della formazione specialistica del personale, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 368/1999 (art. 6, comma 1, lett. g)

L'art. 50, comma 7, del CCNL 19.12.2019 individua le aree nelle quali si realizza la partecipazione dei dirigenti all'attività didattica, svolta a favore dell'azienda o ente di appartenenza:

- a) corsi di specializzazione e di insegnamento previsti dall'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 502/1992;
- b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale del comparto, organizzati dalle Aziende o Enti del Servizio sanitario nazionale;
- c) corsi di formazione professionale post - base, previsti dai decreti ministeriali che hanno individuato i profili professionali di cui all'art. 6 citato nella lettera a);
- d) formazione di base e riqualificazione del personale.

La partecipazione da parte del personale dirigente allo svolgimento delle attività in esame va riconosciuto valorizzando gli strumenti di seguito indicati:

1. la remunerazione indicata dall'art. 96, comma 5, lett. b), finanziata con le risorse del fondo contrattuale per la retribuzione delle condizioni di lavoro;
2. l'adeguata considerazione e valorizzazione delle attività didattiche e di tutoraggio in esame svolte dal dirigente nell'ambito della valutazione delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico, in coerenza con quanto previsto dall'art. 59, comma 1, lett. h) del CCNL 19.12.2019. A questo fine le aziende ed enti del SSR nell'ambito dei criteri generali che informano i propri sistemi di valutazione, individuano idonei sistemi diretti a valorizzare la partecipazione alle attività in esame, svolte nell'interesse dell'Azienda e più in generale del SSR;
3. la possibilità di valutare, in sede di graduazione degli incarichi dirigenziali, la valorizzazione economica degli incarichi che prevedono stabilmente lo svolgimento di attività di didattica e/o di tutoraggio.

REGIONE EMILIA-ROMAGNA
Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Kyriakoula Petropulacos, Direttore generale della DIREZIONE GENERALE CURA DELLA PERSONA, SALUTE E WELFARE esprime, ai sensi dell'art. 37, quarto comma, della L.R. n. 43/2001 e della deliberazione della Giunta Regionale n. 2416/2008 e s.m.i., parere di regolarità amministrativa di legittimità in relazione all'atto con numero di proposta GPG/2021/62

IN FEDE

Kyriakoula Petropulacos

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Kyriakoula Petropulacos, Direttore generale della DIREZIONE GENERALE CURA DELLA PERSONA, SALUTE E WELFARE esprime, ai sensi dell'art. 37, quarto comma, della L.R. n. 43/2001 e della deliberazione della Giunta Regionale n. 2416/2008 e s.m.i., parere di regolarità amministrativa di merito in relazione all'atto con numero di proposta GPG/2021/62

IN FEDE

Kyriakoula Petropulacos

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Delibera Num. 94 del 25/01/2021

Seduta Num. 5

OMISSIS

L'assessore Segretario

Corsini Andrea

Servizi Affari della Presidenza

Firmato digitalmente dal Responsabile Roberta Bianchedi