

IPOTESI DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

La presente ipotesi di accordo è divenuta definitiva il giorno 03.05.2018 data nella quale il Collegio Sindacale ha verificato la compatibilità economico-finanziaria e giuridica della presente ipotesi di accordo con le vigenti norme di legge e di contratto.

Il giorno 26 marzo 2018 alle ore 16.30 si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della Contrattazione Collettiva Integrativa ex art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria, sottoscritto il 17.10.2008 composte come segue:

PARTE PUBBLICA DATORIALE:

- Direttore Generale	Giovanni Pavesi	<u>ASSELTTE</u>
- Direttore Sanitario	Simona Aurelia Bellometti	<u>ASSELTTE</u>
- Direttore Amministrativo	Tiziano Zenere	<u>ASSELTTE</u>
- Direttore Servizi Sociali e Funzione Territoriale	Salvatore Barra	<u>ASSELTTE</u>
- Direttore Servizio Risorse Umane	Leopoldo Ciato	<u>ASSELTTE</u>
- Direttore Medico Ospedaliero	Romina Cazzaro	<u>ASSELTTE</u>
- Direttore Medico Ospedaliero	Maurizio Agnoletto	<u>ASSELTTE</u>

PER LA PARTE SINDACALE:

- ANAAO – ASSOMED	dr.ssa Annalisa Zanon	<u>ASSELTTE</u>
	dr.ssa Igea Romeo	<u>ASSELTTE</u>
- CIMO	dr Rocco De Vivo	<u>ASSELTTE</u>
	dr Maurizio Pantalena	<u>ASSELTTE</u>
- AAROI	dr Paolo Gennaro	<u>ASSELTTE</u>
	dr Giuseppe Randazzo	<u>ASSELTTE</u>
- CGIL MEDICI	dr Vincenzo Cordiano	<u>ASSELTTE</u>
- FVM	dr Alvaro Lorenzi	<u>ASSELTTE</u>
- FASSID	dr./dr.ssa Tosca Bertin	<u>ASSELTTE</u>
- FESMED	dr Francesco Salano	<u>ASSELTTE</u>
- ANPO – ASCOTI – FIALS MEDICI	dr Valentino Miconi	<u>ASSELTTE</u>
- CISL MEDICI	dr Graziano Meneghini	<u>ASSELTTE</u>
- UIL	dr Giuseppe Di Sabatino	<u>ASSELTTE</u>

per Elena Alborno (Presidente regionale)

Premesso che:

- la Regione del Veneto con legge n. 19 del 25 ottobre 2016, entrata in vigore il 26 ottobre 2016, ha ridefinito l'assetto organizzativo delle Aziende UU.LL.SS.SS. In particolare, la legge regionale *sub art. 14* ha previsto, con effetto dal 1° gennaio 2017, la soppressione dell'Azienda ULSS n. 5 Ovest Vicentino e la sua incorporazione nell'Azienda ULSS n. 6 Vicenza che ha visto modificata la propria denominazione in "Azienda ULSS n. 8 Berica";
- con Verbale di Accordo ex Art. 47 Legge 428/1990, le Parti hanno, tra l'altro, concordato che "Il trattamento previsto dagli Accordi decentrati, che possono avere diverso contenuto nell'Azienda soppressa rispetto all'incorporante, sarà mantenuto distinto fino al rinnovo dell'Accordo in sede aziendale da parte della Azienda ULSS n. 8 Berica, in modo da consentire l'armonizzazione degli istituti giuridici ed economici. In conformità a quanto previsto nel protocollo d'intesa del 24 novembre 2016 della Regione del Veneto – Area Sanità e Sociale per l'area del Comparto, la proroga dei trattamenti dell'Azienda soppressa agli ex dipendenti di questa verrà mantenuto indicativamente sino al 30 giugno e comunque non oltre il 30 settembre 2017, salve successive intese. La presente intesa è riferita anche alle Aree della Dirigenza ed in conseguenza la proroga dell'efficacia degli accordi aziendali a queste riferite deve considerarsi concordata fino al 30 giugno e comunque non oltre il 30 settembre 2017, salvo diversa tempistica stabilita in sede regionale";
- nell'Accordo Sindacale sottoscritto il 13.09.2017 (divenuto definitivo in data 24.10.2017 a seguito del parere positivo espresso dal Competente Collegio Sindacale in merito alla compatibilità economico-finanziaria e giuridica dello stesso), le Parti hanno concordato di prorogare il trattamento giuridico ed economico in essere per i dirigenti dell'Area Est e dell'Area Ovest sino al 31.12.2017;
- a seguito di apposita informativa sindacale, l'Azienda conferma l'applicazione dei criteri di valutazione dei dirigenti di cui alla deliberazione del Direttore Generale n. 429 del 18.08.2010 dell'ex Ulss n. 6 Vicenza, con decorrenza 01.01.2018, tenuto altresì conto dei principi e criteri di valutazione di cui alla deliberazione del Direttore Generale n. 480 del 03.07.2014 dell'ex Ulss n. 6 Vicenza. L'Azienda, anche in considerazione di nuove disposizioni normative in materia di performance dei dirigenti del pubblico impiego, procederà nel corso del 2018 con l'adozione di apposito Regolamento, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali;
- a seguito di apposita informativa sindacale e relativa concertazione fra le Parti, l'Azienda conferma che l'attribuzione degli incarichi di cui alle lett. b) e c) dell'art. 27 del CCNL 08.06.2000 avviene a seguito di apposito avviso interno, con la precisazione che la procedura sarà estesa a tutti i dirigenti inquadrati nella disciplina/unità operative relativa all'incarico da conferire.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

Le Parti concordano che il taglio delle risorse previsto in applicazione dell'art. 7, comma 3 della legge regionale 25.10.2016 n. 19 e dal Protocollo d'intesa sottoscritto dall'Assessore alla Sanità e Programmazione Socio sanitaria, dal Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale e dalla maggioranza delle rappresentanze regionali delle Organizzazioni Sindacali delle diverse Aree Dirigenziali in data 20.07.2017, sarà a valere sul Fondo per i compensi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e sul Fondo per la retribuzione di risultato e la qualità della prestazione individuale, salvo diversa determinazione delle Parti in successiva contrattazione integrativa aziendale.

Le Parti si impegnano ad effettuare verifiche annuali in ordine alle effettive funzioni e competenze trasferite ad Azienda Zero ed a monitorare le ricadute del trasferimento delle attività e funzioni sul valore dei fondi

degli enti cedenti, al fine di operare eventuali correttivi nel trasferimento delle risorse economiche ad esse correlate.

Con riferimento alle **risorse derivanti dai piani di razionalizzazione della spesa**, richiamato in merito quanto definito con protocollo siglato in sede regionale in data 20.07.2017 e nell'accordo aziendale sottoscritto il 03 ottobre 2017, nonché quanto previsto nel verbale di accordo sottoscritto dall'Assessore alla Sanità e Programmazione Socio Sanitaria, dal Direttore Generale Area Sanità e Sociale e dalla maggioranza delle Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Medica e Veterinaria in data 09 ottobre 2017 e destinate ad incremento del Fondo per la retribuzione di risultato e la qualità della prestazione individuale, le Parti si riservano di definire i relativi criteri di utilizzo con successivo accordo integrativo aziendale.

I fondi contrattuali sono stati da ultimo rideterminati con deliberazione n. 1521 del 22.11.2017.

GESTIONE FONDI CONTRATTUALI

Quanto previsto nel presente contratto integrativo aziendale costituisce un primo momento di definizione della disciplina degli istituti contrattuali relativi al rapporto di lavoro dei dipendenti dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria. Con esso, dal 01.01.2018, si supera la precedente contrattazione integrativa delle ex Aziende ULSS n. 5 e ULSS n. 6 relativamente agli istituti qui disciplinati e fatto salvo quanto segue.

Al fine di verificare l'appropriatezza delle determinazioni assunte dalle Parti relativamente all'applicazione degli istituti giuridici ed economici disciplinati con il presente contratto integrativo e con i successivi accordi integrativi, tenuto conto della complessità applicativa stessa, nonché della necessità di ulteriormente ottimizzare il percorso di omogeneizzazione dei trattamenti giuridici ed economici dei dirigenti dell'Area Est e dell'Area Ovest, le Parti si impegnano, a conclusione del primo semestre dell'esercizio 2018, ad analizzare congiuntamente gli esiti della predetta applicazione, per concordare eventuali diverse determinazioni contrattuali.

FONDO PER L'INDENNITÀ DI SPECIFICITÀ MEDICA, RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E INDENNITÀ DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA (ART. 9 C.C.N.L. 06.05.2010 – SECONDO BIENNIO ECONOMICO 2008/2009).

Le Parti, ai sensi dell'art. 50, comma 2, lett. c) del CCNL 8.6.2000, (disposizione da ultimo confermata dall'art. 9, comma 4 del CCNL 6.5.2010), concordano di integrare il Fondo per un importo pari ad € 200.000,00, mediante utilizzo di risorse derivanti dal Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro.

Il conferimento degli incarichi dirigenziali avviene, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili nel Fondo a ciò destinato, sulla base di valutazioni che tengono conto dei programmi strategici da attuare e della valorizzazione delle competenze presenti in Azienda.

Le tipologie di incarico conferibili ai dirigenti medici e veterinari sono le seguenti:

- a) **incarico di direzione di Struttura Complessa (durata incarico: cinque anni);**
- b) **incarico di responsabile di Struttura Semplice (durata incarico: tre anni).** In tale tipologia di incarico è ricompreso l'incarico di responsabile di Struttura Semplice a valenza dipartimentale;
- c) **incarico di natura professionale (incarico di referente di branca, referente di attività specialistica e di alta specializzazione: durata tre anni; incarico di natura professionale consolidata e di specialista dirigente formato: durata cinque anni).** Tale tipologia di incarico

ricomprende gli incarichi di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo;

d) incarico di natura professionale per i dirigenti con meno di cinque anni di servizio.

La definizione della tipologia degli incarichi di cui alle lettere b) e c) è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, la quale discende esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni.

Graduazione delle funzioni dirigenziali.

A decorrere dal 01.01.2018 la graduazione degli incarichi verrà effettuata sulla base della seguente griglia di criteri derivanti dal combinato disposto degli artt. 4 del CCNL 6 maggio 2010 integrativo del CCNL 17 ottobre 2008, 26 del CCNL 8 giugno 2000 e 51 del CCNL 5 dicembre 1996, nonché tenendo conto dell'organizzazione regionale ed aziendale con riferimento alle reti cliniche ed alla strutturazione ospedaliera per presidi hub e spoke.

La graduazione delle funzioni avviene, nel rispetto delle risorse disponibili del relativo Fondo, sulla base di apposita scheda approvata dal Direttore Generale, su proposta del competente Direttore di Area, con il supporto delle competenti strutture aziendali, tenuto conto dei seguenti criteri per ogni tipologia di incarico:

INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA (Art. 27, lett. a) CCNL 8 giugno 2000)

CRITERI	Pesatura		
	BASE	MEDIA	ALTA
Complessità della struttura valutata in relazione: <ul style="list-style-type: none"> - alla gestione dei processi professionali ed organizzativi ad elevata complessità ed ai processi di integrazione, interaziendalità, intersettorialità, interdisciplinarietà ed interprofessionalità, per i quali si richiedono risorse dedicate; - all'ampiezza del bacino d'utenza ed alla reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa 	1	1,5	2
Valenza strategica della struttura rispetto alla gestione complessiva, agli obiettivi aziendali ed alle indicazioni della pianificazione regionale, anche in relazione a funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali *	1	-	2
Rilevanza del budget finanziario a disposizione e della sua entità, quantità delle risorse umane gestite e contribuzione della produzione di entrate proprie	1	1,5	2
Utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda *	1	-	2

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with the number '4' in the center, and several other signatures on the right.

INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA SEMPLICE ANCHE A VALENZA DIPARTIMENTALE (Art. 27, lett. b) CCNL 8 giugno 2000)

CRITERI	Pesatura		
	BASE	MEDIA	ALTA
Complessità della struttura valutata, anche in relazione alla gestione dei processi professionali ed organizzativi ad elevata complessità e dei processi di integrazione, intersettorialità, interdisciplinarietà ed interprofessionalità, per i quali si richiedono risorse dedicate	1	1,5	2
Rilevanza del budget finanziario a disposizione, responsabilità diretta nella gestione delle risorse, entità delle risorse umane gestite e/o produzione di entrate proprie	1	1,5	2
Grado di competenza specialistica, funzionale o professionale e rilevanza tecnologica e strumentale delle attività espletate nella struttura	1	1,5	2
Rilevanza tecnica, professionale ed organizzativa aziendale	1	1,5	2

INCARICO DI NATURA PROFESSIONALE ANCHE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE, DI CONSULENZA, DI STUDIO E RICERCA, ISPETTIVI, DI VERIFICA E DI CONTROLLO (Art. 27, lett. c) CCNL 8 giugno 2000).

Al fine di dare adeguata valorizzazione agli incarichi di cui alla lett. c) del CCNL 8.6.2000, le tipologie di incarico assegnabile in tale ambito sono le seguenti:

incarico di referente di branca > tale incarico è caratterizzato da una particolare competenza in uno specifico ambito della disciplina e/o area organizzativa di competenza, nonché da elevata autonomia operativa nella gestione dei processi di area specialistica;

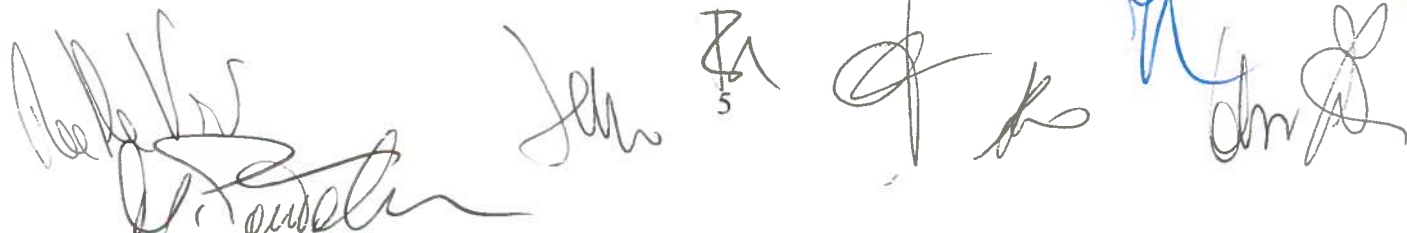
incarico di referente di attività specialistica > tale incarico è caratterizzato da una particolare competenza in una specifica attività nell'ambito della disciplina e/o area organizzativa di competenza, nonché di autonomia operativa in tale attività;

incarico di alta specializzazione > tale incarico è caratterizzato da competenza in una specifica attività nell'ambito della disciplina e/o area organizzativa di competenza, nonché di autonomia operativa in tale attività;

incarico di natura professionale consolidata > tale incarico è caratterizzato da competenza nello svolgimento di compiti di particolare interesse generale nell'ambito della disciplina e/o area organizzativa di appartenenza, nonché da preparazione professionale consolidata, con buona autonomia nella gestione dei processi dell'area di appartenenza (incarico attribuibile con quindici anni di servizio);

incarico di specialista dirigente formato > tale incarico è caratterizzato da competenza nello svolgimento di compiti nell'ambito della disciplina e/o area organizzativa di appartenenza, nonché da idonea preparazione professionale, con autonomia nella gestione di processi dell'area di appartenenza (incarico attribuibile con cinque anni di servizio di ruolo, senza soluzione di continuità).

La tabella che segue è utilizzabile, in considerazione della necessità di pesarne la relativa rilevanza/complessità, per gli incarichi di cui sopra:



CRITERI	PESATURA		
	BASE	MEDIA	ALTA
Rilevanza strategica dell'incarico, anche in relazione all'autonomia tecnico professionale ed organizzativa, alla gestione dei processi professionali ad elevata complessità e dei processi di integrazione, intersettorialità, interdisciplinarietà ed interprofessionalità	1	1,5	2
Grado di competenza specialistica, funzionale o professionale e/o produzione di entrate proprie	1	1,5	2
Utilizzo di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda*	1	-	2
Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda*	1	-	2

Per i criteri di valutazione individuati con un doppio asterisco (*) è possibile procedere con la valutazione della sola pertinenza dello stesso in relazione all'incarico esaminato > pertanto in caso di valutazione positiva deve essere attribuito il valore alto di pesatura; in caso di non pertinenza, deve attribuirsi il valore base.

Sulla base della valutazione dei criteri di cui sopra e del conseguente punteggio attribuito all'incarico, si prevedono le seguenti posizioni dirigenziali, con relativa pesatura/valori economici:

Incarico	Pesatura incarico	Valore incarico
U.O.C. Lett. a)	Pesatura > da punti 4 a punti 8	da € 22.000,00 ad € 19.000,00
Lett. b) incarico U.O.S.D.	Pesatura > da punti 4 a punti 8	da € 19.000,00 ad € 16.500,00
Lett. c) Incarico di referente di branca	Pesatura > da punti 4 a punti 8	da € 19.000,00 ad € 16.500,00
Lett. b) incarico U.O.S.	Pesatura > da punti 4 a punti 8	da € 16.000,00 ad € 14.800,00
Lett. c) Incarico di referente di attività specialistica	Pesatura > da punti 4 a punti 8	da € 16.000,00 ad € 14.800,00
Lett. c) Incarico di alta specializzazione	Pesatura > da punti 4 a punti 8	da € 13.500,00 ad € 10.250,00
Lett. c) Incarico di natura professionale consolidata	Incarico conferito in seguito a valutazione positiva ai 15 anni di servizio (con valutazione quinquennale)*. Pesatura > da punti 4 a punti 8	da € 10.000,00 ad € 6.500,00
Lett. c) Incarico di specialista dirigente formato	Incarico conferito in seguito a valutazione positiva ai 5 anni di servizio di ruolo, senza soluzione di continuità (con valutazione quinquennale)*. Pesatura > da punti 4 a punti 8	da € 6.500,00 ad € 5.500,00
Lett. d)	incarico dirigente con meno di 5 anni di servizio	€ -

* per gli incarichi già in essere alla data di entrata in vigore del presente accordo, la valutazione verrà effettuata alla scadenza del primo quinquennio utile. In caso di valutazione negativa alla scadenza dell'incarico: decurtazione della variabile aziendale del 50%.

Gli incarichi di Referente di Branca, di Referente di attività specialistica e di alta specializzazione possono comprendere, anche ai fini della relativa pesatura, funzioni di studio, ricerca, ispezione e controllo.

La rivisitazione della graduazione delle funzioni di cui al presente Accordo comporta la previa verifica della disponibilità di risorse nel relativo Fondo contrattuale. Nel caso in cui il Fondo non risultasse capiente, le Parti confermano la necessità di procedere con una nuova rivisitazione della graduazione delle funzioni che possa consentire un più ampio sviluppo delle carriere professionali dei dirigenti.

Modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali.

A tutti i dirigenti medici e veterinari, decorso il periodo di prova, deve essere attribuito un incarico dirigenziale, a tempo determinato, la cui durata è fissata nei limiti previsti dall'art. 28, comma 9 del CCNL 8 giugno 2000, da un minimo di tre anni ad un massimo di cinque.

Tale conferimento è volto a valorizzare le diverse professionalità dei ruoli dirigenziali nell'ambito di un riassetto organizzativo che sia funzionale al raggiungimento degli obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità imposti dal Sistema Sanitario Regionale. L'attribuzione della tipologia degli incarichi da conferire andrà definita in modo trasparente e meritocratico, alla luce delle esigenze organizzative dell'Azienda e delle reali mansioni svolte dai dirigenti medici e veterinari.

Modalità di conferimento dei vari incarichi a seconda della tipologia:

Incarico di lett. a) – Direttore di Struttura Complessa.

Si rinvia alle disposizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 502/1992 s.m.i., nonché alle relative linee guida regionali.

Incarico di lett. b) – Responsabile di Struttura Semplice, anche a valenza dipartimentale e incarico di lett. c) – Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, di verifica ed ispettivi.

Il conferimento degli incarichi avviene tramite la partecipazione ad una selezione, a seguito della pubblicazione di apposito bando (che specifichi la denominazione e la pesatura degli stessi), nel sito internet/intranet aziendale per almeno 20 giorni e con adeguata comunicazione presso i Reparti/Servizi.

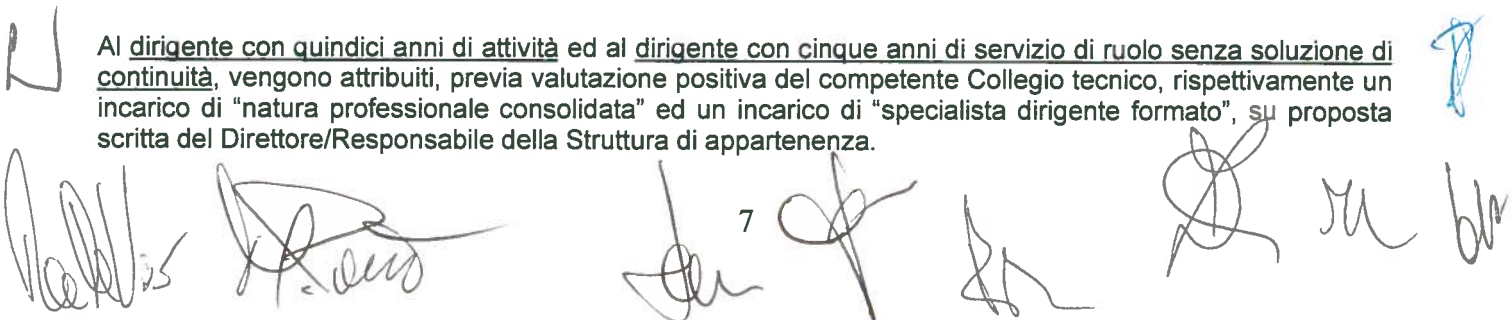
I requisiti per la partecipazione alla selezione sono:

- esperienza professionale di cinque anni;
- valutazioni annue positive nell'ultimo quinquennio secondo il sistema di valutazione vigente in Azienda;
- area e disciplina di appartenenza ed afferenza del dirigente ad una delle Unità Operative/Servizio previste dal relativo bando;
- coerenza tra titoli già in possesso del candidato ed incarico da affidare.

Il Direttore dell'Unità Operativa Complessa, con atto scritto e motivato, propone al Direttore Sanitario e/o al Direttore dei Servizi Socio-Sanitari il dirigente al quale attribuire l'incarico.

Il Direttore Sanitario e/o il Direttore dei Servizi Socio-Sanitari valutano la proposta di incarico. Se la proposta viene confermata, l'incarico viene conferito con deliberazione del Direttore Generale.

Al dirigente con quindici anni di attività ed al dirigente con cinque anni di servizio di ruolo senza soluzione di continuità, vengono attribuiti, previa valutazione positiva del competente Collegio tecnico, rispettivamente un incarico di "natura professionale consolidata" ed un incarico di "specialista dirigente formato", su proposta scritta del Direttore/Responsabile della Struttura di appartenenza.



Incarico di lett. d) – Incarico di natura professionale per dirigenti con meno di cinque anni di attività
L'attribuzione avviene su proposta scritta del Direttore/Responsabile della Struttura di appartenenza, al superamento positivo del periodo di prova, mediante integrazione del contratto individuale di lavoro.

Attuazione nuovo Atto Aziendale.

Il nuovo Atto Aziendale, redatto in conformità a quanto disposto con DGR n. 1306/2017 ed approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 79/2018 prevede sensibili modifiche all'attuale assetto organizzativo dell'Azienda ULSS n. 8 Berica, con particolare riferimento al quadro degli incarichi dirigenziali.

In riferimento alla disattivazione degli incarichi di Struttura Complessa e degli incarichi di Struttura Semplice a valenza dipartimentale, fatto salvo per il trattamento economico secondo quanto previsto all'art. 1, comma 18 del D.L. n. 138/2011 convertito con modificazioni in L. n. 148/2011, le Parti concordano che dalla data della predetta disattivazione, agli ex titolari delle Strutture in parola, sia conferito un incarico di referente di branca, secondo la graduazione di cui al presente accordo, con valore dell'incarico (e dell'eventuale incarico di Direttore facente funzioni) riassorbito dall'applicazione – se prevista per il caso specifico – dell'art. 1, comma 18 del D.L. n. 138/2011. Il valore stipendiale riconosciuto prima della disattivazione in questione viene comunque mantenuto al dirigente sino alla prima data utile di pensionamento e comunque non oltre il 31 dicembre 2018, fatta salva l'eventuale attribuzione di un maggior valore in seguito alla relativa graduazione dell'incarico.

Con riferimento alla disattivazione degli incarichi di Struttura Semplice, fatto salvo per il trattamento economico quanto previsto all'art. 1, comma 18 del D.L. n. 138/2011 convertito con modificazioni in L. n. 148/2011, le Parti concordano che dalla data della predetta disattivazione, agli ex titolari delle Strutture in parola sia conferito un incarico di referente di attività specialistiche, secondo la graduazione di cui al presente accordo, con valore dell'incarico (e dell'eventuale incarico di c.d. responsabile facente funzioni di unità operativa semplice) riassorbito dall'applicazione – se prevista per il caso specifico – dell'art. 1, comma 18 del D.L. n. 138/2011. Il valore stipendiale riconosciuto prima della disattivazione in questione viene comunque mantenuto al dirigente sino alla prima data utile di pensionamento e comunque non oltre il 31 dicembre 2018, fatta salva l'eventuale attribuzione di un maggior valore in seguito alla relativa graduazione dell'incarico.

Gli incarichi di referente di branca e di attività specialistica conferiti in attuazione dei precedenti capoversi, all'atto della relativa cessazione, possono essere riassegnati previa informativa sindacale.

I restanti incarichi ed i relativi valori economici, comprensivi delle eventuali quote attribuite "ad personam", restano in essere fino alla scadenza ed all'atto dei rinnovi saranno valorizzati sulla base della graduazione di cui al presente Accordo, con conferma che gli incarichi di alta professionalità/specializzazione in essere sono inquadrati – per la relativa pesatura – nell'ambito degli incarichi di alta specializzazione. Tuttavia, tenuto conto della data di sottoscrizione del presente accordo sindacale, le Parti concordano di far salvo comunque quanto corrisposto ai dirigenti a titolo di retribuzione di posizione/indennità di struttura nel primo quadrimestre del 2018.

FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

Come riportato nel paragrafo relativo al Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa, le Parti, ai sensi dell'art. 50, comma 2, lett. c) del CCNL 8.6.2000, (disposizione da ultimo confermata dall'art. 9, comma 4 del CCNL 6.5.2010), concordano di integrare il predetto Fondo per un importo pari ad € 200.000,00, mediante utilizzo di risorse derivanti dal Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, che viene pertanto decurtato del corrispondente importo.



Le Parti, tenuto conto della disponibilità del relativo Fondo e dell'analisi dell'attuale organizzazione aziendale, confermano l'indennità di pronta disponibilità, ex art. 62, comma 6 del C.C.N.L. 5.12.1996 dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria, nella misura di € 25,82/ora per turno di 12 ore.

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

In relazione alle finalità specifiche del Fondo per la retribuzione di risultato e la qualità della prestazione individuale, le Parti, fermo restando quanto già concordato con precedente Accordo siglato il 13.09.2017 – che di seguito si riporta – definiscono ulteriori criteri di utilizzo del predetto Fondo.

Fondino per progetti specifici (10% degli addendi storici del Fondo: fondino da utilizzarsi per particolari finalità progettuali individuali e/o di equipe, decise dall'Azienda).

Il Fondino per progetti specifici deve essere utilizzato dall'Azienda per dare effettivo riconoscimento economico a specifiche progettualità di:

- tipo prestazionale, miranti a ridurre o mantenere i tempi di attesa all'interno dei tempi massimi di riferimento, connotate da particolare e improvvise criticità, in attesa di risoluzione o attenuazione di queste con altri strumenti normativi/contrattuali entro e non oltre 12 mesi dalla loro rilevazione;
- tipo organizzativo innovativo delle attività sanitarie, di elevata importanza strategica.

Nell'utilizzo di tale fondino da parte dell'Azienda devono essere rispettati i seguenti principi:

- A. le suddette tipologie di obiettivi possono essere affidati a singoli dirigenti medici e/o veterinari o a equipe;
- B. la retribuzione individuale direttamente risultante dall'utilizzo di questo fondino non può essere superiore ad € 9.000,00;
- C. le risorse di questo fondino non possono essere utilizzate per la retribuzione delle stesse progettualità agli stessi dirigenti medici e veterinari per due anni di seguito;
- D. i residui di tale fondino, non spesi a consuntivo, devono essere riversati nel fondo generale di risultato dello stesso anno di competenza ed utilizzati per le finalità proprie di questo fondo;
- E. l'utilizzo di tale fondino deve essere preceduto da informazione e consultazione sindacale preventiva sulla tipologia delle progettualità assegnate e sui servizi/dirigenti interessati.

Le modalità di utilizzo e la misura di tale fondino per le suddette tipologie di progettualità, se non in contrasto con le norme dei vigenti CC.CC.NN.LL, possono essere rinegoziate annualmente, ferma restando la sua valenza sino alla sottoscrizione di nuovo accordo.

Fondino per la qualità professionale: il 5% della quota costituita dagli addendi storici del Fondo di risultato viene destinata alla costituzione del c.d. Fondino per la qualità professionale per premiare a consuntivo particolari e documentate condizioni di qualità professionale, conseguite nell'anno di competenza. Nel rispetto di quanto disposto dall'art. 66, comma 2 del C.C.N.L. Area Dirigenza Medica e Veterinaria 5.12.1996, il premio per la qualità professionale potrà essere erogato a non più del 7% dei dirigenti medici e veterinari dipendenti dell'Azienda n. 8 "Berica", in servizio nell'anno di competenza.

Fondino per l'innovazione tecnologica ed organizzativa: il 5% degli addendi storici del Fondo di risultato viene destinato alla costituzione del c.d. Fondino per l'innovazione tecnologica ed organizzativa per premiare a consuntivo particolari e documentate condizioni di innovazione tecnologica o organizzativa dei servizi assistenziali sanitari, di rilevante qualità, conseguite nell'anno di competenza.

Nel rispetto di quanto disposto dall'art. 66, comma 2 del C.C.N.L. Area Dirigenza Medica e Veterinaria 5.12.1996, il premio per l'innovazione tecnologica od organizzativa potrà essere erogato a non più del 7% delle Unità Operative presenti in Azienda nell'anno di competenza con effettivo espletamento di attività.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.]

Nell'utilizzo dei fondini per la qualità professionale e per l'innovazione tecnologica ed organizzativa da parte dell'Azienda devono essere rispettati i seguenti principi:

A. le risorse di questi fondini non possono essere utilizzate per premiare gli stessi risultati di qualità professionale o di qualità innovativa tecnologica od organizzativa agli stessi dirigenti medici e veterinari o alle stesse Unità Operative per due anni di seguito;

B. i residui di tale fondini, non spesi a consuntivo, devono essere riversati nel fondo generale di risultato dello stesso anno di competenza ed utilizzati per le finalità proprie di questo fondo;

C. la liquidazione di tale fondini per le finalità sopra esposte deve essere preceduta da informazione e consultazione sindacale preventiva sulle motivazioni specifiche di tali premi e sui dirigenti/Unità Operative interessate.

Le modalità di utilizzo e la misura di tali fondini, se non in contrasto con le norme dei vigenti CC.CC.NN.LL, potranno essere rinegoziate annualmente, ferma restando la loro valenza sino alla sottoscrizione di nuovo accordo.

Retribuzione di risultato:

La parte rimanente del fondo di risultato (al netto dei c.d. fondini di cui sopra) viene destinata alla retribuzione di risultato di ciascun dirigente medico e veterinario in rapporto agli obiettivi di prestazione raggiunti, fra quelli affidati. Al fine di riconoscere la retribuzione di risultato al singolo dirigente, in base agli obiettivi aziendali assegnati ed in applicazione dell'art. 65, comma 3 del C.C.N.L. Area Dirigenza Medica e Veterinaria 5.12.1996, si procede con la metodologia c.d. "a caratura", caratterizzata da tale sequenza procedurale:

1. a seguito della contrattazione di budget, individuazione del peso di ciascuno degli obiettivi assegnati a ciascun dirigente, tenuto conto dei seguenti coefficienti:

- dirigente con incarico di struttura complessa: 1,5;
- dirigente con incarico di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale: 1,375;
- dirigente con incarico di natura professionale: 1,25;
- dirigente con incarico 5-15 anni: 1,125;
- dirigente con incarico 0-5 anni: 1,0;

2. calcolo per ciascun dirigente del peso complessivo degli obiettivi raggiunti, in seguito alla valutazione;

3. somma del peso complessivo degli obiettivi raggiunti da tutti i dirigenti medici e veterinari;

4. calcolo del valore economico di ciascuna unità di misura del peso, previa divisione del fondo di risultato complessivo (addendi storici + addendi a consuntivo), con il totale risultante al punto 3 e con applicazione dei principi e dei parametri per l'individuazione delle quote individuali di cui ai vigenti sistemi di valutazione;

5. calcolo della quota economica individuale di retribuzione di risultato per ciascuno dei dirigenti, previo moltiplicazione del valore economico risultante al punto 4 con il valore numerico individuale di peso complessivo degli obiettivi raggiunti e sempre con applicazione dei principi e dei parametri per l'individuazione delle quote individuali di cui ai vigenti sistemi di valutazione.

In considerazione del nuovo livello di retribuzione riconoscibile, la quota attribuibile a titolo di acconto rimane confermata in acconti mensili pari al 50% della quota teoricamente spettante, fermo restando che in caso di valutazione negativa (sulla base dell'attuale sistema di valutazione: punteggio pari o inferiore a punti 59) verrà recuperato anche quanto attribuito a titolo di acconto.

La retribuzione di risultato non spetta:

- o ai dipendenti neoassunti durante il periodo di prova, fatto salvo il riconoscimento della relativa quota a saldo in caso di valutazione positiva;
- o per i periodi di aspettativa a qualunque titolo concessa;
- o per i periodi di astensione dal servizio legati per congedo parentale;



- o per i periodi di comando presso altri Enti;
- o per periodi di malattia eccedenti i 30 giorni anche non continuativi.

Sostituzione per assenze brevi: la sostituzione temporanea per assenze brevi (es. ferie, congressi, ecc.) di un direttore di struttura complessa esclusivamente con un dirigente titolare di incarico di lett. b) o c) viene remunerata con un incentivo mensile pari ad € 86,00.

Incarico ad interim di sostituzione di Direttore di Struttura Complessa: il predetto incarico affidato ad altro dirigente titolare di incarico di lett. a) è incentivato con € 535,05 mensili.

Incarico di responsabile facente funzioni di Struttura Semplice: il predetto incarico è incentivato con € 150,00 mensili.

La presente ipotesi di contrattazione integrativa aziendale verrà inoltrata al competente Organo di controllo (Collegio Sindacale) per la relativa funzione di verifica del rispetto della compatibilità economico-finanziaria e giuridica con le vigenti norme di legge e di contratto. La conseguente certificazione risulta pertanto condizione di efficacia di quanto sopra concordato tra le Parti.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black and blue ink. On the left, there are two large signatures. In the center, there is a signature that looks like 'Dan'. To the right, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'br' and another that looks like 'ru'. There is also a blue circular stamp or mark on the right side.