



REGIONE CAMPANIA

Art. 7 CCNL 23 GENNAIO 2024
DIRIGENZA AREA SANITA'

**LINEE GENERALI DI INDIRIZZO
PER LO SVOLGIMENTO
DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE**

**ACCORDO TRA
REGIONE CAMPANIA
e
ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELLA DIRIGENZA AREA SANITA'**

La Regione Campania

Direttore Generale Tutela della Salute e Coordinamento SSR	Dott. A. Postiglione	FIRMATO
Dirigente UOD Personale del SSR	Dott. G. Patrone	FIRMATO

Organizzazioni Sindacali area Sanità

ANAAO ASSOMED	dr B. Zuccarelli	FIRMATO
CIMO	dr A. De Falco	FIRMATO
AAROI EMAC	dr G. Galano	FIRMATO
FASSID	dr R. Sorrentino	FIRMATO
FP CGIL	dr G. Di Maro	FIRMATO
FVM	dr G. Bruno	FIRMATO
UIL FPL	dr B. Fulco	FIRMATO
FEDERAZIONE CISL MEDICI	dr A. Pietropaolo	FIRMATO
FESMED	dr S. Gargiulo	FIRMATO

INDICE

Argomento

Premessa

Materie ed Argomenti oggetto dell'accordo regionale

Materie specificatamente previste dall'articolo 7 CCNL 23/01/2024

Art. 7 comma 1

- a. Modalità di incremento dei fondi in caso di incremento dei servizi ad invarianza della dotazione organica nel rispetto della disciplina di cui agli artt. 94, comma 6, 95, comma 6 e 96, comma 6 del CCNL del 19 dicembre 2019
- b. linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 89, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria);
- c. sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti
- 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;
- e. criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'art. 90, comma 2, lett. i), (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nonché per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;
- f. indicazioni in tema di art. 16, comma 5, CCNL 6.10.2010 delle aree IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, relativo alle aspettative per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;
- g. indirizzi in materia di riconoscimenti connessi allo svolgimento dell'attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della formazione specialistica del personale destinatario del presente CCNL, secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 368/1999 e s.m.i.;
- h. criteri di allocazione delle risorse che finanziano il salario accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per le quali è necessario l'intervento regionale che tengano anche conto della perequazione e compensazione a livello regionale;
- i. progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR;
- j. piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale delle risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge 30/12/2021, n. 234 e s.m.i.;
- k. i criteri generali sulla programmazione dei servizi di emergenza ed in particolare, pronta disponibilità e di guardia.

Art. 7 comma 2

- a. criteri di scorporo o aggregazione dei fondi nei casi di modifica degli ambiti aziendali
- b. criteri generali relativi ai processi di mobilità e riassegnazione del personale

Art. 7 comma 3

- implicazioni normativo - contrattuali connesse al lavoro precario, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine

altre Materie ed Argomenti oggetto dell'accordo regionale

1. Fondi aziendali di cui agli art. 72, 73 e 74 del CCNL 23/01/2024
2. Modalità di incremento dei fondi in caso di aumento delle dotazioni organiche
3. Relazioni Sindacali
4. Orario di Servizio e di Lavoro
5. Affidamento e Valutazione Incarichi Dirigenziali
6. Graduazione delle funzioni Dirigenziali
7. Metodologia di Graduazione delle funzioni dirigenziali
8. Servizio fuori sede, rimborso spese per trasporto materiale e strumenti occorrenti al Dirigente, documentazione necessaria e modalità procedurali
9. Linee generali di indirizzo per l'adozione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro anche con riferimento alle aggressioni sul lavoro
10. Criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi
11. Criteri generali per la definizione delle azioni finalizzate alla prevenzione e riduzione del rischio clinico della legge 24/2017
12. Andamenti occupazionali, dati sui contratti a tempo determinato, dati sulle assenze di personale di cui all'art. 93 bis (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti) del CCNL 19.12.2019

Allegati

Schema tipo di regolamento in materia di Relazioni Sindacali

Schema tipo di regolamento in materia di Affidamento Incarichi

Schema tipo di regolamento in materia di Valutazione Dirigenziale

Schema tipo di regolamento in materia di Orario di Servizio e di Lavoro

**LINEE GENERALI DI INDIRIZZO
PER LO SVOLGIMENTO
DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE
Art. 7 CCNL area Sanità del 23 Gennaio 2024 – triennio 2019/2021**

Premessa

Il Sistema Sanitario Regionale della Campania ha messo in atto varie azioni tendenti al miglioramento della qualità della vita mediante la promozione del governo clinico e del miglioramento della qualità assistenziale, attraverso la promozione di strumenti di valutazione strettamente connessi ai Percorsi Assistenziali e capaci di favorire misurazioni in itinere, considerando integralmente le dimensioni della qualità delle cure (efficacia, efficienza, accessibilità, accettabilità, sicurezza, equità), al fine di indirizzare il sistema verso una logica degli esiti e di attenzione alla qualità della vita.

Vi è più, con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza - P.N.R.R. - si sta cercando di rendere l'assistenza territoriale in grado di rispondere ai bisogni di salute migliorandone l'offerta sia sul piano organizzativo, attraverso una sanità "diffusa", con reti sanitarie di prossimità e l'attivazione di strutture intermedie e sia sul piano tecnologico attraverso l'ammodernamento e la digitalizzazione.

In questo nuovo scenario di rafforzamento e ammodernamento del Sistema Sanitario regionale (SSR), un ruolo fondamentale lo riveste la Dirigenza, la quale deve avere, quale obiettivo primario e strategico, l'attenzione ai bisogni del cittadino utente che necessita della prestazione e che pertanto deve essere posto al centro del progetto sanitario.

Al fine di raggiungere tali obiettivi è necessario che le Aziende adottino strumenti e soluzioni organizzative e gestionali innovative ed efficaci. Inoltre, risulta fondamentale, tra l'altro, la valorizzazione delle risorse umane ed in particolare della Dirigenza, attraverso la certezza dell'affidamento di un incarico, di cui all'art. 22 del vigente CCNL 23/01/2024 della Dirigenza area Sanità, l'obbligatorietà di un atto pubblico, scritto e motivato, nonché certezza delle regole e procedure di affidamento degli incarichi, garantendo, in particolare, oggettività, imparzialità e verifica delle competenze. Regole e procedure da cui risultino chiari ed inequivocabili i criteri di scelta, affinché il principio condiviso della discrezionalità non possa essere sostituito da quello dell'arbitrarietà.

Il vigente CCNL 23/01/2024 della Dirigenza area Sanità ha, in parte, rimodulato taluni istituti ed in particolare il peso e la dinamica degli incarichi dirigenziali e del loro affidamento, rendendo la materia maggiormente chiara. Inoltre, ha rivalutato e riqualficato taluni incarichi professionali al fine di offrire alla dirigenza migliori prospettive di una concreta crescita professionale ed economica.

In questo contesto è indispensabile uniformare i comportamenti in talune materie tali da valorizzare le previsioni contrattuali, ciò al fine di prevenire eventuali situazioni di conflitto molto più evidenti quando vi è un forte differenziale di comportamento collegato a scelte strategiche aziendali differenti.

Appare essenziale, altresì, dare un contributo alla riduzione delle liste di attesa. Problema alquanto complesso che vede coinvolti tutti gli attori della sanità ovvero Regione, Aziende Sanitarie e Organizzazioni Sindacali. Ciò si realizza anche mediante linee di indirizzo sulla Libera professione intramoenia, in sintonia con quanto già sviluppato dalla commissione paritetica regionale di cui alla DGRC n.46 del 08/02/2022 della Direzione Generale per la tutela della Salute e il Coordinamento del SSR.

Per quanto sopra, nel rispetto dell'autonomia contrattuale delle Aziende Sanitarie, così come previsto dall'articolo 40 del D.lgs. 165/2001 s.m.i., e fermo restando il ruolo della contrattazione integrativa aziendale come sede deputata all'assunzione delle decisioni e delle responsabilità connesse all'applicazione degli istituti contrattuali nelle realtà aziendali, la Regione Campania e le Organizzazioni Sindacali regionali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro della Dirigenza dell'Area Sanità hanno attivato il confronto regionale previsto dall'articolo 7 del predetto CCNL 23/01/2024

Tale confronto si pone, dunque, come strumento essenziale di indirizzo e coordinamento delle politiche contrattuali, teso ad uniformare i comportamenti attraverso l'emanazione di linee guida non solo nelle materia previste dal succitato art. all'art. 7 del vigente CCNL 23/01/2024 della Dirigenza area Sanità, ma anche su altre le quali possono essere motivo di eventuali situazioni di conflitto e/o

contenzioso al fine di una maggiore efficacia e coerenza dell'azione della contrattazione aziendale rispetto agli obiettivi del SSR.

In definitiva, il confronto regionale ha quale obiettivo strategico quello di una sanità che veda garantiti livelli essenziali di assistenza uniformi su tutto il territorio regionale e nella quale i Dirigenti siano motivati attraverso la valorizzazione delle professionalità, il riconoscimento del loro ruolo, il coinvolgimento nelle scelte.

A tal fine risulta fondamentale:

- ✓ Valorizzare e ottimizzare il 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;
- ✓ Rafforzare gli strumenti di sviluppo delle risorse umane previsti dalla contrattazione collettiva, come leva per il miglioramento dell'organizzazione e della qualità del servizio e come fattore di riconoscimento dell'apporto professionale dei Dirigenti, aumentandone di fatto, le motivazioni, valorizzando, dunque, le risorse umane rafforzandone gli strumenti di sviluppo professionale;
- ✓ Confermare il ruolo della contrattazione integrativa, come sede deputata all'assunzione delle decisioni e delle responsabilità connesse all'applicazione degli istituti contrattuali nelle realtà aziendali;
- ✓ Perseguire, per taluni istituti contrattuali di particolare strategicità per la riconoscibilità ed il miglior funzionamento del sistema, un maggior livello di omogeneità nell'applicazione fra le diverse Aziende sanitarie;
- ✓ Perseguire sempre più elevati livelli di trasparenza e legalità quale impegno delle parti al fine di eliminare o prevenire il verificarsi di contenziosi.

I principi di universalità, solidarietà, responsabilità e valorizzazione delle risorse umane e del merito, in un quadro di livelli essenziali ed uniformi dei diritti sociali e sanitari, rappresentano il punto di riferimento della elaborazione delle presenti linee guida che vogliono rappresentare, ferma restando l'autonomia contrattuale delle Aziende nel rispetto dell'art. 40 del D.lgs. 165/2001, linee generali di indirizzo per la contrattazione integrativa aziendale, nell'ottica di conseguire il miglioramento qualitativo dei servizi e dei livelli assistenziali.

I provvedimenti adottati dalle Aziende in difformità al presente accordo dovranno essere adeguatamente motivati, e si rimanda alla diretta responsabilità aziendale per applicazioni difformi.

MATERIE ED ARGOMENTI OGGETTO DELL'ACCORDO REGIONALE

A seguito del confronto di cui sopra, la Regione Campania emana le seguenti Linee Guida di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa aziendale, condivise con le Organizzazioni sindacali della Dirigenza area Sanità, in ottemperanza al contenuto dell'articolo 7 del CCNL 23/01/2024.

Il presente atto di indirizzo è riferito al personale della Dirigenza area Sanità di tutte le Aziende Sanitarie, Ospedaliere ed Enti del SSR della Regione Campania ivi compresi gli IRCCS e l'ARPAC (art.1 commi 1 e 3 CCNL 23/01/2024) e le Aziende indicate dal CCNQ del 22 febbraio 2024. In considerazione, poi, che l'IZSM è un istituto interregionale è auspicabile che simile accordo venga effettuato di concerto con le Regioni interessate.

Le presenti linee guida, proprio per le finalità sottese, affrontano due ambiti di problematiche, ossia:

1. materie specificatamente previste dal confronto regionale di cui dall'art. 7 del CCNL 23/01/2024,
2. taluni aspetti contrattuali che le parti ritengono importanti e che necessitano di una omogeneità interpretativa sul territorio regionale al fine di eliminare ovvero prevenire eventuali situazioni di conflitto/contenzioso. In tale ambito viene affrontato anche il sistema delle relazioni sindacali regionali ed aziendali al fine di consolidare le relazioni tra le OO.SS., la Regione e le Aziende. A tal fine i contratti decentrati avranno in allegato uno specifico regolamento delle relazioni sindacali che terrà conto di quanto proposto con le presenti linee guida.

Art. 7 comma 1

- a. Modalità di incremento dei fondi in caso di incremento dei servizi ad invarianza della dotazione organica nel rispetto della disciplina di cui agli artt. 94, comma 6, 95, comma 6 e 96 comma 6 del CCNL del 19 dicembre 2019;
- b. Linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 89, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria);
- c. Sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti;
- 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;
- e. Criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'art. 90, comma 2, lett. i), (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nonché per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;
- f. Indicazioni in tema di art. 16, comma 5, CCNL 6.10.2010 delle aree IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, relativo alle aspettative per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;
- g. Indirizzi in materia di riconoscimenti connessi allo svolgimento dell'attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della formazione specialistica del personale destinatario del presente CCNL, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 368/1999 e s.m.i.;
- h. Criteri di allocazione delle risorse che finanziano il salario accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per le quali è necessario l'intervento regionale che tengano anche conto della perequazione e compensazione a livello regionale;
- i. Progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR;
- j. Piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale delle risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge 30/12/2021, n. 234 e s.m.i.;
- k. Criteri generali sulla programmazione dei servizi di emergenza ed in particolare, pronta disponibilità e di guardia.

Art. 7 comma 2

- a. Criteri di scorporo o aggregazione dei fondi nei casi di modifica degli ambiti aziendali;
- b. Criteri generali relativi ai processi di mobilità e riassegnazione del personale.

Art. 7 comma 3

- a. Implicazioni normativo - contrattuali connesse al lavoro precario, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine, ferma rimanendo l'autonomia aziendale.

**art. 7
comma 1 lett. a)**

**Modalità di incremento dei fondi in caso di incremento dei servizi ad
invarianza della dotazione organica nel rispetto della disciplina di cui agli
artt. 94, comma 6, 95, comma 6 e 96 comma 6
del CCNL del 19 dicembre 2019**

L'articolo 53, comma 2 CCNL 8 giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per aumento delle dotazioni organiche e dei servizi) tuttora prevede che si incrementino i fondi aziendali in caso di attivazione di nuovi servizi anche ad invarianza della dotazione organica con riferimento al trattamento accessorio.

A tal fine le parti concordano che l'incremento dei servizi o l'attivazione di nuovi servizi, ad invarianza della dotazione organica, aggiuntivi rispetto a quelli esistenti o l'attivazione di nuove strutture complesse o semplici dipartimentali/distrettuali determina l'incremento dei fondi. Per la determinazione di tali incrementi si procede secondo le previsioni di cui all'art. 53 comma 1 del CCNL 08.06.2000.

Sono fatti salvi gli incrementi di cui all'art. 11 del D.L. 35/2019, convertito con Legge 60/2019 e smi ovvero quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

Il presente articolo trova applicazione nei limiti di quanto previsto dal Piano di rientro della Regione Campania.

**art. 7
comma 1 lett. b)**

**linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 89,
comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria)**

Si premette che le prestazioni aggiuntive e le prestazioni di consulenza tra Aziende, costituiscono fattispecie distinta, pertanto non integralmente assoggettabile alle normative della libera professione intramuraria c.d. ALPI, in linea con quanto indicato dal parere ARAN AIII 277.

La disciplina contrattuale che riconduce le stesse all'art 89 del CCNL 23/01/2024 e quindi alla tipologia delle attività libero professionali, risponde essenzialmente allo scopo di:

- a) evidenziare che le stesse devono essere svolte al di fuori del normale orario di lavoro di cui all'articolo 27 comma 2 tenuto conto del comma 6, dal personale dirigenziale con rapporto di lavoro esclusivo.
- b) giustificare l'erogazione dei compensi extra.
- c) Evidenziare che le stesse seguono lo stesso regime contributivo e fiscale previsto per l'attività libero professionale e che soggiacciono agli stessi vincoli normativi e contrattuali in materia di orario di lavoro. Resta inteso che l'IRAP costituisce onere sempre a carico del bilancio Aziendale aggiuntivo ai compensi fissati per la prestazione resa.
- d) Specificare che ogni eventuale aliquota a ristoro dei costi sostenuti dall'Azienda e l'IRAP è da considerarsi aggiuntiva rispetto alla tariffa fissata per la prestazione.

Le attività svolte presso altra azienda e/o ente della regione in regime di convenzione/consulenza tra Aziende di cui all'art. 89 co. 1 lett. d) saranno remunerate alle medesime tariffe previste dal CCNL art 89 comma 3, nel rispetto dei limiti orari stabiliti dal Dlgs 66/2003 e smi.

Per quanto attiene alle attività di consulenza/convenzione presso altra azienda e/o ente potranno essere autorizzate solo nel caso in cui siano soddisfatte le necessità presso l'azienda di appartenenza nella medesima disciplina.

L'art. 89 comma 2 del vigente CCNL conferma le disposizioni già previste nell'ex art. 115 del CCNL 19/12/2019 dunque consente alle Aziende di richiedere in via eccezionale e temporanea ai propri dipendenti, nel caso di specie a tutti i Dirigenti dell'area Sanità (Medici, Veterinari e Sanitari), ad integrazione delle attività istituzionali, prestazioni aggiuntive finalizzate alla riduzione delle liste di attesa o all'acquisizione di ulteriori prestazioni soprattutto in carenza di organico e nell'impossibilità, anche momentanea, di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le equipe interessate e nel rispetto delle direttive regionali in materia.

Analogamente a quanto chiarito in ordine alle prestazioni di cui all'art. 89 co. 1 lett. d), anche per le prestazioni aggiuntive di cui all'art. 89 co.2 valgono le precisazioni già rese (in relazione al parere ARAN AIII 277) in relazione alla distinzione tra prestazioni ex art. 89 co. 1 lett. d e libera professione intramuraria c.d. ALPI.

L'art 89 comma 3 del vigente CCNL prevede che la misura della tariffa oraria di cui al comma 2 da erogare per tali prestazioni è pari a 80 euro lordi onnicomprensivi a carico del bilancio dell'Azienda, al netto degli oneri riflessi; tale valore può essere elevato fino a 100 euro sulla base delle linee di indirizzo regionali. In ogni caso si applica il limite di cui all'art. 89 comma 4.

Alla luce dei commi 218, 220 e 221 della legge 30 dicembre 2023, n. 213, il limite dell'invarianza finanziaria del costo complessivo delle prestazioni aggiuntive, sostenuto per l'anno 2021, di cui al comma 4 dell'articolo 89 CCNL 23/01/2024 è integrato con la quota, annualmente ripartita, di cui all'allegato III della citata legge.

Tale quota ammonta, per la Regione Campania, ad € 18.500.000,00, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026. Tenuto conto che, nella fattispecie, gli oneri di che trattasi sono identificabili nella sola IRAP, l'importo regionale complessivamente destinabile a tale finalità al netto degli oneri è pari a € 17.050.921,00.

Per quanto sopra, tutte le prestazioni aggiuntive di cui all'art. 89 comma 2 saranno retribuite, per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026, alla tariffa oraria di € 80,00. In applicazione di quanto previsto all'art. 89 comma 3, tale tariffa è elevata ad euro 100,00, nell'ambito delle contrattazioni integrative aziendali, per le prestazioni rese, di cui all'art. 89 comma 2, preliminarmente per l'abbattimento delle liste d'attesa.

L'individuazione di ulteriori servizi e strutture in cui la tariffa è elevata a 100 euro, è rimessa alla contrattazione integrativa aziendale che avrà cura di tenere in debito conto i servizi in evidente carenza di organico ed impossibilità momentanea di coprire i relativi posti, in particolare quelli dell'area critica e di emergenza (a titolo esemplificativo PS/OBI, Medicina d'Urgenza, Emergenza territoriale e 118, Anestesia, Rianimazione /terapia intensiva, Chirurgia d'Urgenza, Cardiologia/emodinamica con UTIC, Neurostroke, TIN, PS pediatrico, Ostetricia, Radiologia d'urgenza e Neurochirurgia d'urgenza ecc.).

L' art. 27 comma 8 del CCNL 23/01/2024 prevede, poi, che, qualora per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli richiesti ai singoli Dirigenti, ai sensi dei commi 1 e 2 e fermo restando il comma 3, sia necessario un impegno aggiuntivo, l'Azienda può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto delle prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 89 comma 2. Tale modalità è prevedibile anche per i servizi di guardia notturna. L'acquisto di prestazioni aggiuntive, effettuabili in conformità alle disposizioni contrattuali nazionali, deve avvenire nel rispetto delle linee di indirizzo regionali che definiranno anche la disciplina delle guardie e del regolamento adottato dalle Aziende.

La Regione Campania ha già in parte affrontato tale argomento con vari Decreti Commissariali e da ultimo con DGRC n. 46 del 08/02/2022.

Fatto salvo quanto sopra, relativamente alle prestazioni aggiuntive, le parti concordano che:

- possono essere utilizzate solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali e volumi prestazionali negoziati e concordati, in sede di budget, con le equipe interessate ed assegnati ai Dirigenti di ciascuna unità operativa,
- possono essere utilizzate in presenza di comprovata carenza di Dirigenti non risolubile con ordinari strumenti, a fronte della necessità di eseguire prestazioni inderogabili, nell'ambito dei LEA,
- il ricorso a tale regime è ammissibile solo dopo aver esaurito il ricorso agli altri strumenti retributivi contrattuali, con esclusione dello straordinario, istituto questo utilizzabile solo per eventi eccezionali e non programmabili,
- l'istituto è attivabile allorché, per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati, sia necessario un impegno aggiuntivo a quello istituzionalmente richiesto,

- il ricorso a tale istituto non è consentito al dirigente in caso di assenza per: ferie, malattia, anche di breve durata, permessi giornalieri retribuiti, congedi, aspettative, distacco totale e parziale, permessi sindacali giornalieri, infortunio, astensione per maternità, congedo per recupero radiologico e biologico, articolazione flessibile dell'orario di lavoro con regime di impegno ridotto, sospensione dal servizio per provvedimenti cautelari e/o disciplinari o altra tipologia di assenza,
- possono essere attivate in presenza di improvvisi aumenti di richieste di prestazioni, nel caso in cui non siano utilizzabili gli ordinari strumenti di organizzazione del lavoro,
- la retribuzione è quella prevista dal CCNL e/o da intervenute specifiche normative, e/o accordi regionali,
- le prestazioni aggiuntive dovranno avvenire nel rispetto della normativa vigente in materia di riposo giornaliero e recupero psico-fisico di cui al D.lgs. 66/2003 e s.m.i.; in particolare, per quanto riguarda il limite di cui all'art 4 del predetto decreto, valgono i criteri fissati dall'art 27 comma 16 del CCNL del 23/01/2024. Ove non diversamente previsto, lo stesso criterio si applica in tutti gli altri casi in cui si renda necessario fare riferimento ad un valore temporale medio.

Per quanto riguarda le guardie cosiddette “ordinarie”, cioè, svolte “all'interno dell'orario di lavoro di cui all'art. 27 co. 2”, si rimanda all'art. 29 co. 2 e all'art. 29 co.5 lett. a) del CCNL 23/01/2024.

Per quelle eccedenti, cioè, espletate al di fuori dell'orario di lavoro di cui all'art. 27, comma 2, nell'ipotesi in cui le stesse non ricadano nella fattispecie di cui all'art. 29 co. 5 lett.b) - prima parte - nel richiamare quanto previsto negli artt. 29 co. 5 lett. b) – seconda parte - nell'art. 89 commi 2, 3 e 6, del CCNL 23/01/2024, si conferma che:

- ✓ deve essere razionalizzata la rete dei servizi interni dell'Azienda per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale;
- ✓ sono le Aziende a richiedere al Dirigente tali prestazioni aggiuntive dopo aver esaurito gli altri strumenti contrattuali;
- ✓ sia definito un tetto massimo delle guardie retribuibili con il ricorso al comma 6 dell'articolo 89 non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in Azienda, il quale rappresenta il budget di spesa massimo disponibile; la tariffa prevista è pari a € 640 per ogni turno di guardia; tale importo fa riferimento ad un turno di guardia intero di durata pari a 12h; nel caso di turni di durata inferiore l'importo è rideterminato proporzionalmente, come indicato dall' art 29 comma 6 CCNL;
- ✓ le guardie retribuite con la tariffa di € 640 rientrano nella tipologia di cui all' art.89 del vigente CCNL (Libera professione d'azienda), pertanto non sono remunerate con risorse derivanti dal fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro bensì con risorse di bilancio aziendale. Di conseguenza, qualora vengano effettuate guardie remunerate con la predetta tariffa non spettano le remunerazioni (notturne e festive) di cui all'art.77 del vigente CCNL.

L'individuazione delle articolazioni aziendali in cui è opportuno ricorrere prioritariamente a tale istituto contrattuale è demandata a specifiche sessioni negoziali con le OO.SS. presso ciascuna Azienda.

Infine, ai sensi dell'art. 27 comma 12 bis del vigente CCNL, i Controlli Ufficiali (C.U.) di cui ai vigenti Regolamenti della U.E., svolti al di fuori dell'ordinario orario di lavoro del Dirigente Veterinario sono considerati obiettivi prestazionali incentivati con le risorse a carico del Fondo per la retribuzione di risultato corrispondentemente incrementato, ai sensi dell'art. 95, comma 4, lett. f) del CCNL 19.12.2019 (Fondo per la retribuzione di risultato) ed in applicazione della normativa sopra richiamata, con oneri a carico della quota di introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe spettante alle Aziende di cui all'art. 15, comma 2, lett. a) del D.lgs. 2/2/2021 n. 32 e s.m.i. depurata degli oneri a carico dell'Azienda.

A tal fine si rende necessario, qualora non già effettuato, anche in ragione delle previsioni di cui all'art. 74 comma 4, individuare annualmente, nell'ambito del fondo generale di che trattasi, le risorse disponibili riservate ai Dirigenti Veterinari; risorse che sono costituite dalla quota di riparto ex art 95 comma 11 del CCNL 19/12/2019 e dagli introiti derivanti dalla riscossione delle predette tariffe di cui

al D.lgs 32/2021, riferite all'anno in corso. In tal caso, per il controllo della spesa, è necessario un monitoraggio almeno trimestrale sia degli introiti dell'area di Sanità Pubblica Veterinaria e sia delle spese effettuate. Tali ultime risorse non si stabilizzano nel fondo de quo.

Pertanto, le risorse stabili di cui all'art.74 del CCNL 23/01/2024 vengono utilizzate per la realizzazione dei programmi ordinari assegnati da realizzare, anche se per il raggiungimento di tali programmi si richiede un eventuale impegno orario superiore a quello contrattualmente definito (nel rispetto dell'art. 27 comma 3 del CCNL 23/01/2024).

Di contro, le risorse di cui al D.lgs 32/2021, sono utilizzate per le finalità di cui al predetto art. 15 comma 2 lett. a) del citato decreto, ivi comprese le prestazioni svolte dalle singole strutture veterinarie e dirette al miglioramento dell'efficacia della programmazione e dell'attuazione dei controlli ufficiali non programmati e svolti al di fuori dell'orario ordinario di lavoro (es. la continuità operativa negli stabilimenti di macellazione, il miglioramento della qualità delle prestazioni, etc.) ancorché riferiti a controlli ufficiali limitati ad un determinato periodo dell'anno. Ciò si rende necessario anche per gestire eventi emergenziali che necessitano di ulteriori e non programmati controlli ufficiali (es. controlli sulla diffusione della Peste Suina)

Per l'utilizzo di dette risorse, le Aziende, in accordo con le strutture veterinarie interessate e nell'ambito delle risorse utilizzabili di cui al predetto D.lgs. 32/2021, individuano un budget disponibile per le strutture richiedenti, da impiegare per gli obiettivi prestazionali non programmati da realizzarsi. Tale budget, e relativi obiettivi prestazionali, proprio perché svolti al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, esulano dalle previsioni di cui all'art. 27 comma 3 del CCNL 23/01/2024. Per dette attività i Dirigenti Veterinari possono essere retribuiti anche con acconti proporzionati mensili. Se del caso, i singoli regolamenti aziendali disciplineranno quanto previsto. Sono fatte salve le prestazioni rese ai sensi dell'art. 89 comma 2 del CCNL 23/01/2024.

**art. 7
comma 1 lett. c)**

sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti

Secondo specifica previsione contrattuale il sistema di valutazione dei Dirigenti, unitamente con le norme che disciplinano il sistema degli incarichi dirigenziali, riveste una notevole valenza strategica e innovativa diretta a:

- ✓ incrementare la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza e risorse impiegate per il perseguimento degli stessi,
- ✓ riconoscere e valorizzare la qualità e l'impegno, individuale e di unità organizzativa, per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione,
- ✓ verificare i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati,
- ✓ migliorare la qualità dei servizi offerti e ad incrementare il grado di soddisfazione degli utenti.

Pertanto, nel rispetto dei principi fissati dall'art.15 comma 5 del D.lgs. n.502/1992 e s.m.i., la valutazione costituisce un elemento strategico del rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione, per l'incremento della soddisfazione degli utenti e per orientare i percorsi di carriera e lo sviluppo professionale dei singoli Dirigenti.

La valutazione è altresì diretta a verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e delle capacità professionali ovvero performance espresse nell'espletamento del servizio.

Essa è utilizzata, tra l'altro, come uno strumento rivolto ad orientare il Dirigente verso il miglioramento delle proprie prestazioni professionali e, pertanto, vanno attuate azioni di monitoraggio intermedie ed eventuale confronto in merito al raggiungimento degli obiettivi.

Si conviene che il procedimento di valutazione pluriennale deve essere avviato, d'ufficio, dall'Azienda almeno 30 giorni prima della maturazione dei requisiti e la dizione utilizzata nell'art. 22 comma 2 del CCNL 23/01/2024 "deve concludersi immediatamente dopo tale maturazione", deve intendersi che

detto procedimento deve concludersi entro e non oltre 30 giorni dalla maturazione dei requisiti e provvedere, poi, all'affidamento di un incarico dirigenziale nei successivi 30 giorni.

Appare evidente che le Aziende sono tenute al rispetto della tempistica indicata e, se del caso, anticipare il procedimento di valutazione al fine di garantire e rendere esigibile nei tempi previsti dal CCNL vigente il conferimento dell'incarico da affidare ad ognuno dei Dirigenti.

Per quanto sopra, le parti ritengono opportuno che, a seguito del confronto regionale, vengano definite linee generali di indirizzo che rendano omogenei e trasparenti su tutto l'ambito regionale la realizzazione dei sistemi di misurazione e valutazione dei Dirigenti anche ai fini dell'applicazione dell'art. 70 del CCNL 23/01/2024.

Comunque si prende atto che il D.lgs. 150/2009 e s.m.i., nei limiti di quanto applicabile agli Enti del SSN, ha recato una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, prevedendo, tra l'altro, disposizioni concernenti la misurazione, valutazione e trasparenza della performance e la valorizzazione del merito dei dipendenti.

Il presente accordo, dunque, è volto a favorire una applicazione omogenea delle disposizioni e principi contenuti in materia di misurazione e valutazione dei Dirigenti del servizio sanitario regionale e in merito alle attività degli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV).

L'art. 57 e seg. del CCNL 19/12/2019, non disapplicato dal CCNL 23/01/2024, conferma che la valutazione dell'OIV attiene, in particolare, alla verifica ed alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza, con la possibilità di modificarla ed integrarla qualora si rilevassero anomalie significative della metodologia adottata, certificando così le valutazioni finali; inoltre si attua attraverso valutazioni di merito nel caso di prima istanza negativa nell'ambito della procedura di cui all'art. 60 del CCNL 19/12/2019.

Le modalità di valutazione sono contenute nell'art. 56 del CCNL 19/12/2019 a cui si rimanda.

I regolamenti aziendali devono essere conformi, come riportato nell' art. 56 del CCNL 19/12/2019, ai seguenti criteri generali:

- ✓ diretta conoscenza del valutato da parte del valutatore di prima istanza in base alla quale l'OIV è chiamato a pronunciarsi,
- ✓ 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,
- ✓ comunicazione della motivazione della valutazione espressa, che deve essere coerente con la posizione funzionale ricoperta,
- ✓ preventiva definizione e condivisione di obiettivi specifici, prestazioni, comportamenti e competenze oggetto di specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni, in coerenza con gli incarichi dirigenziali assegnati (prevalentemente gestionali o professionali),
- ✓ assenza di formali conflitti tra valutatore e valutato.

Il processo di valutazione viene integrato da una fase di discussione o di contraddittorio tra valutatore e valutato in modo che quest'ultimo possa prendere coscienza dei propri punti di forza e/o di debolezza, nelle modalità e nelle fattispecie previste dal CCNL del 19/12/2019.

I risultati finali della valutazione annuale ed al termine dell'incarico, effettuata dai competenti organismi di verifica, sono riportati a cura degli uffici preposti nel fascicolo personale, anche in formato digitale.

L'intero corpo delle procedure di verifica, misurazione e valutazione dei Dirigenti viene stabilito in specifico Regolamento.

All' uopo si allega schema tipo di Regolamento quale strumento utile per l'adozione del Regolamento Aziendale, da adottarsi entro 3 mesi dalla pubblicazione delle presenti Linee-Guida, con le procedure di cui all'art. 6 del CCNL 23/01/2024.

art. 7 comma 1 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;
------------------------------------	--

L'attività libero professionale (ALPI) è sufficientemente disciplinata sia dai vari CC.NN.L. che si sono succeduti nonché dall'art. 88 e seg. del CCNL 23/01/2024 e dalle varie normative vigenti (es. D.Lgs 502/1992 e s.m.i., DPCM 27/03/2000, L. 120/2007).

Vi è più, la Regione Campania con Decreto Dirigenziale n. 24/2019 della Direzione Generale per la tutela della Salute e il Coordinamento del SSR, ha costituito una commissione paritetica per affrontare, in modo coordinato e condiviso, la problematica sulla libera professione ed emanare apposite linee di indirizzo per le Aziende sanitarie.

Pertanto, fatto salvo quanto previsto dal CCNL e da quanto già sviluppato dalla predetta commissione paritetica regionale, si ribadisce che l'ALPI:

- non deve essere concorrenziale nei confronti del SSR, né in contrasto con le finalità e le attività istituzionali dell'Azienda,
- è competitiva rispetto alle stesse prestazioni offerte al settore privato,
- non può comportare per ciascun Dirigente un impegno orario superiore a quello assicurato per i compiti istituzionali, nel rispetto di quanto disposto dall'art.27 comma 16,
- è effettuata previa negoziazione, in sede di definizione annuale di budget con i dirigenti responsabili delle equipe interessate, dei volumi di attività istituzionale che devono essere comunque assicurati in relazione alle risorse assegnate, e di conseguenza previa negoziazione con i singoli dirigenti e con le stesse equipe, dei volumi dell'attività libero professionale intramuraria, che comunque non possono, in alcun caso, superare i volumi di attività istituzionale assicurati,
- è effettuata al di fuori dell'orario di lavoro e non è consentita al dirigente in caso di assenza per: ferie, malattia, anche di breve durata, permessi giornalieri retribuiti, congedi, aspettative, distacco totale e parziale, permessi sindacali giornalieri, infortunio, astensione per maternità, congedo per recupero radiologico e biologico, articolazione flessibile dell'orario di lavoro con regime di impegno ridotto, sospensione dal servizio per provvedimenti cautelari e/o disciplinari o altra tipologia di assenza,
- è effettuata al di fuori dei turni di pronta disponibilità e delle guardie e comunque non può riguardare le attività di urgenza ed emergenza,
- è effettuata in spazi idonei,
- l'attività va preferibilmente distinta rispetto a quella istituzionale, in relazione agli orari ed al sistema di prenotazione e di riscossione dei pagamenti,
- è programmata e svolta solo negli orari stabiliti, previa timbratura d'uscita dall'orario di lavoro presso ogni struttura di inserimento e certificazione effettuata mediante un apposito codice di rilevazione "dedicato",
- in caso di prestazioni chirurgiche, qualora per motivi organizzativi non sia possibile individuare sedute operatorie dedicate, risulta possibile eseguire gli interventi a margine di sedute operatorie già programmate per l'esecuzione di interventi in regime istituzionale. In tal caso il personale dell'equipe in intramoenia potrà svolgere l'intervento smarcandosi dal codice istituzionale e

marcandosi in codice in intramoenia; ovvero, in mancanza, potrà far fede il registro operatorio, recuperando successivamente, ove dovuto, l'orario in istituto mancante.

In ogni caso per quanto non previsto nel presente atto si rimanda al DGRC n.46 del 08/02/2022 e smi ed ai regolamenti aziendali adottati in materia.

art. 7 comma 1 lett. e)	criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'art. 90, comma 2, lett. i), (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nonché per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;
------------------------------------	---

Le politiche tariffarie

Tra gli obiettivi della Regione Campania vi è, tra l'altro, quello di agire sulle politiche tariffarie al fine di uniformarle e armonizzarle. Ciò a tutela delle Aziende Sanitarie, dei Professionisti e dei Cittadini richiedenti.

Fermo restando i compiti della Commissione paritetica regionale, di cui alla DD 24/2019 della Direzione Generale per la tutela della Salute e il Coordinamento del SSR, si conviene che le tariffe devono garantire la copertura di tutti i costi, diretti e indiretti, sostenuti dall'Azienda per consentire l'erogazione delle prestazioni, ivi compresi quelli connessi alle attività di prenotazione e di riscossione degli onorari e quelli relativi alla realizzazione dell'infrastruttura di rete. Esse devono essere fissate d'intesa tra l'Azienda ed il professionista o l'équipe interessata.

In ogni caso, al fine di uniformare e armonizzare le politiche tariffarie, nel rispetto dell'art. 2 lett. a), della Legge 4 agosto 2006 n.248, di conversione del decreto-legge 4 luglio 2006 n. 223 e al fine di evitare una concorrenza sleale, non possono essere determinate tariffe in importi inferiori a quelli previsti dalle vigenti disposizioni a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni (Nomenclatore Tariffario Regione Campania ex D.G.R.C n. 95 del 29/02/2024).

A seguito di quanto statuito e di quanto si evince dalla sentenza della Corte di cassazione n° 27883 del 03/10/2023, il compenso concordato con i Dirigenti deve ritenersi intangibile, anche se ad esso fanno riferimento varie aliquote previste per gli accantonamenti a specifici fondi.

Pertanto, i costi aziendali non vanno calcolati in forma percentuale sull'onorario del Dirigente, in quanto per la medesima tipologia di prestazione non possono costituire una variabile dipendente dall'onorario; essi vanno determinati all'interno di ogni regolamento aziendale sulla base, anche in forma percentuale, della tariffa di cui al nomenclatore tariffario regionale omnicomprensiva per singola prestazione.

Per quelle prestazioni non soggette a partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria (es. prestazioni dei dirigenti del dipartimento di prevenzione) queste, fatto salvo l'intesa tra l'Azienda e professionista/équipe interessata, al fine di evitare una concorrenza sleale, possono essere presi a riferimento i tariffari di riferimento dei rispettivi ordini professionali. Ovviamente, come già detto, le tariffe in ogni caso devono coprire tutti i costi sostenuti dall'Azienda.

Il Dirigente già autorizzato all'esercizio dell'attività libero-professionale intramuraria e che intende modificare e/o integrare le prestazioni erogabili e/o le relative tariffe, deve preventivamente presentare la relativa richiesta al Direttore Generale, ai fini dell'autorizzazione.

Ogni variazione (aggiornamento) del tariffario/compenso può avvenire solo dopo comunicazione per iscritto e approvazione dell'Azienda. La richiesta di variazione delle tariffe può essere effettuata una volta all'anno, entro il 30 novembre, con effetto comunque dal 1° gennaio dell'anno successivo, fatte salve le prestazioni di nuova istituzione nel corso dell'anno (prime autorizzazioni, introduzione di nuove attività).

Resta inteso che, ai fini delle operazioni di accantonamento eseguite a vario titolo dalle Aziende in applicazione delle vigenti disposizioni di legge, gli importi di riferimento andranno individuati secondo le indicazioni, di cui all'art. 8 del DGRC n.46 del 08/02/2022.

Per quanto sopra, si conviene che per quanto riguarda la voce “imposte e contributi”:

- la quota IRAP, se dovuta, nella percentuale di legge, va calcolata sull'onorario/compenso del professionista e posta, quale onere a carico dell'utente e pertanto inserita sulla tariffa finale,
- l'IVA, se dovuta, va calcolata sull'onorario/compenso del professionista e posta, quale onere a carico dell'utente e pertanto inserita sulla tariffa finale,
- i contributi cassa previdenza del Dirigente, se dovuti, vanno calcolati sull'onorario/compenso del professionista/équipe e posta, quale onere a carico dell'utente e pertanto inserita sulla tariffa finale,
- Imposta di bollo, se previsto, a carico dell'utente.

Resta inteso, altresì, che, qualora le tariffe fissate dall'Azienda non risultino corrispondenti a quanto sopra, potranno essere revisionate alla luce delle nuove linee guida regionali, fermo restando che il Dirigente interessato non potrà effettuare rivendicazioni sul passato.

Attribuzione dei proventi

L'Azienda provvede alla contabilizzazione delle competenze ed al pagamento dei proventi ai professionisti, nonché alle altre figure professionali, secondo i criteri prefissati dal regolamento sulla libera professione aziendale.

La ripartizione dei proventi deve avvenire, secondo criteri oggettivi e riscontrabili, stabiliti da regolamenti aziendali e con periodicità predeterminata e comunque non oltre 3 mesi successivi all'incasso dei proventi da parte dell'Azienda all'esito delle verifiche di cassa da parte dell'ufficio competente e compatibilmente con la tempistica per l'inserimento delle voci variabili nei cedolini stipendiali.

Il fondo cosiddetto di perequazione viene liquidato entro e non oltre il primo semestre dell'anno successivo a quello in cui si sono avuti gli incassi.

Fondo di perequazione e le discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria

Il fondo di perequazione è costituito da una quota non inferiore al 5% della massa di tutti i proventi dell'attività libero professionale, al netto delle quote a favore delle aziende, ed è destinato alla perequazione per quelle discipline mediche, veterinarie e sanitarie che sono impedito ovvero abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria.

Dalla ripartizione di tale fondo, per i destinatari, non può derivare un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai Dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale.

Il fondo dovrà essere annualmente distribuito tra i Dirigenti che sono inibiti ovvero che hanno limitata possibilità di effettuare l'attività libero professionale come individuati in sede di Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale (articolo 9 comma 5 lettera d).

La costituzione e la distribuzione del fondo di perequazione è un obbligo dell'Azienda, questo deve essere distribuito, come detto, entro e non oltre sei mesi dell'anno successivo a quello di riferimento. A tal fine l'Azienda comunica, annualmente, alle OO.SS. l'ammontare del fondo destinato alla perequazione.

Per quanto attiene i criteri generali per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria, fermo restando quanto stabilito in sede di contrattazione aziendale, si individua:

- il personale dirigenziale che non può esercitare ALPI per esclusioni previste da disposizioni di legge, di cui D.lgs. n. 81/2008, nonché il personale che esercita funzioni di ispezione, vigilanza e controllo ovvero funzioni di Polizia Giudiziaria e dalla cui attività non può nascere un rapporto fiduciario e quindi di libera scelta dell'utente rispetto all'erogatore della prestazione certificativa;

- il personale dirigenziale appartenente a discipline caratterizzate da set organizzativi/assistenziali che di per sé limitano l'esercizio dell'ALPI (es. area critica di emergenza ed urgenza, dirigenti medici assegnati a PS, OBI, MEU).

Resta inteso che la contrattazione integrativa aziendale, ai sensi dell'art.9 comma 5 lett. d) CCNL 23/01/2024, disciplinerà i criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art.88, comma 1 ("Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti"), dell'art.90 comma 2, ("Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi") e comma 3.

Nella contrattazione integrativa dovranno essere definiti, anche gli incentivi economici da attribuire al personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo, a valere sulle risorse derivanti dalle tariffe, che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria.

Tenendo conto di quanto sopra, la contrattazione aziendale, individuerà, nello specifico, le discipline ed i Dirigenti a cui spetta il fondo di perequazione.

In ogni caso, non possono beneficiare del fondo di perequazione i Dirigenti:

- ✓ che hanno optato per l'attività extra moenia e dunque a rapporto non esclusivo,
- ✓ che hanno un impegno lavorativo part time,
- ✓ in comando o in aspettativa,
- ✓ il personale che effettua prestazioni di cui all'art. 89 comma 2 e art. 91 del CCNL 23/01/2024 con esclusione delle prestazioni di cui all'art. 89 comma 6 lett. d).

Il compenso medio da erogarsi è dato dal rapporto tra tutti i compensi introitati ed il numero di Dirigenti che effettuano la libera professione. Ai fini del calcolo del compenso medio non vengono valutate le ricompense per quelle prestazioni che non si configurano come attività libero professionale. Il compenso medio rappresenta la somma massima percepibile.

Nella distribuzione del fondo di perequazione qualora risultino dei residui, ovvero lo stesso non venga distribuito per mancanza di beneficiari, le risorse accantonate vanno utilizzate per l'acquisto di strumentazione dedicata alla attività libero professionale.

L'attività libero professionale, da parte delle Aziende, è soggetta a verifiche e monitoraggio da parte della Commissione regionale al fine di verificare la rispondenza tra quanto operato in ogni singola Azienda e le normative nazionali e/o regionali, anche in ragione del controllo e monitoraggio del piano operativo regionale per il recupero delle liste di attesa (PNGLA) ai sensi dell'art. 29 del D.L. n. 104 del 14 agosto 2020, del che la DGRC n. 620 del 29/12/2020 e successivi.

art. 7 comma 1 lett. f)	indicazioni in tema di art. 16, comma 5, CCNL 6.10.2010 delle aree IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, relativo alle aspettative per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione
---	---

Si conferma che nell'ambito dell'assistenza umanitaria, emergenza e cooperazione con i Paesi in via di sviluppo, in quanto l'Italia riconosce e promuove il volontariato prestato nell'ambito delle iniziative di cooperazione allo sviluppo, di emergenza, di assistenza e crisi umanitaria.

Le Aziende, ai sensi dell'art.35 comma 6 del CCNL 23/01/2024, consentono, compatibilmente con le esigenze organizzative, la partecipazione dei Dirigenti alle attività delle Associazioni di Volontariato, di cui al D.lgs. n. 117 del 03.07.2017, e alle attività di Protezione Civile, di cui al D.lgs. n. 1 del 02.01.2018

In tal senso le Aziende possono concedere un'aspettativa senza assegni al fine di facilitare la collaborazione professionale all'estero, per la realizzazione di progetti di iniziativa regionale o svolti con un'organizzazione non governativa riconosciuta idonea.

Nel caso in cui detti progetti siano finalizzati ad operare in situazioni di emergenza, la concessione o il diniego dell'aspettativa dovrà essere comunicata dall'Azienda entro 15 giorni dalla richiesta.

La materia della cooperazione internazionale per lo sviluppo è disciplinata dalla Legge n. 125 del 11.08.2014 e, in Campania, dalla Legge Regionale n. 23 del 04.12.2019, alle quali si rimanda per gli aspetti ivi contenuti.

art. 7 comma 1 lett. g)	indirizzi in materia di riconoscimenti connessi allo svolgimento dell'attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della formazione specialistica del personale destinatario del presente CCNL, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 368/1999 e s.m.i.;
------------------------------------	---

L'art. 45 del CCNL 23/01/2024 prevede che l'Azienda definisce annualmente la quota di risorse da destinare ad iniziative di formazione ed aggiornamento dei Dirigenti, costituendo un apposito fondo. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua, a carico del bilancio aziendale, non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale Dirigente. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

L'art. 73 del CCNL 23/01/2024 conferma l'art. 96 comma 5 ed in particolare la lett. b) del CCNL 19/12/2019 che prevede che con il fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro è remunerato anche l'attività didattica di cui all'art. 45 commi 7 e 9 (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata), svolta fuori dell'orario di lavoro, in via forfettaria con un compenso orario € 25,82, lorde, eventualmente elevabile in sede di contrattazione aziendale, relativo all'impegno per la preparazione delle lezioni ed alla correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici, fermo restando i limiti fissati dalla contrattazione in materia di risorse dedicate (limiti delle risorse previste dall'art 73 - fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro -); se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura oraria di € 6 per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati in quanto svolti fuori dell'orario di lavoro.

All'uopo si conviene che l'attività didattica di cui sopra si riferisce esclusivamente ai corsi formativi interni organizzati dall'Azienda che si avvale del proprio personale. Di conseguenza sono esclusi le attività di docenza nei corsi di laurea e alle scuole di specializzazione post-laurea proprie dei Dirigenti dell'area Sanità, nonché quelle relative ai corsi di laurea nelle professioni sanitarie ex L. 251/2000, in quanto in questi casi ai docenti esterni vengono conferiti incarichi di docenza remunerati da parte dell'Università.

art. 7 comma 1 lett. h)	criteri di allocazione delle risorse che finanziano il salario accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per le quali è necessario l'intervento regionale che tengano anche conto della perequazione e compensazione a livello regionale
------------------------------------	---

Si premette che la Legge 205/2017 (legge di bilancio 2018), come integrata dalla Legge 8/2020, all'articolo 1, commi 435 e 435-bis prevede che:

comma 435. *“Al fine di valorizzare il servizio e la presenza presso le strutture del Servizio sanitario nazionale del personale della dirigenza medica, sanitaria e veterinaria e di attenuare gli effetti finanziari correlati alla disposizione di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, con riferimento alla retribuzione individuale di anzianità, il livello del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato è incrementato di 30 milioni di euro per l'anno 2019, di 35 milioni di euro per l'anno 2020, di 40 milioni di euro per l'anno 2021, di 43 milioni di euro per l'anno 2022, di 55 milioni di euro per l'anno 2023, di 68 milioni di euro per l'anno 2024, di 80 milioni di euro per l'anno 2025 e di 86 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026. Le risorse di cui al primo periodo sono destinate a incrementare i Fondi contrattuali per il trattamento economico accessorio della dirigenza medica, sanitaria e veterinaria”.*

comma 435-bis. *“Per le medesime finalità di cui al comma 435, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le risorse relative ai fondi contrattuali per il trattamento economico accessorio della dirigenza medica, sanitaria, veterinaria e delle professioni sanitarie sono incrementate di 14 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2020 al 2025 e di 18 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026. Agli oneri derivanti dal presente comma si provvede nell'ambito delle risorse del Finanziamento sanitario nazionale, senza ulteriori oneri a carico della finanza pubblica, fermo restando il rispetto del limite relativo all'incremento della spesa di*

personale di cui al secondo periodo, del comma 1 dell'articolo 11 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2019, n. 60.

L'art. 75 comma 1 del CCNL 23/01/2024, prevede che le risorse della predetta L. 205/2017, fermo quanto già definito per le annualità pregresse, vanno così destinate:

- ✓ **comma 435:** sono interamente destinate al fondo di cui all'art. 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
- ✓ **comma 435 bis:** sono interamente destinate ai trattamenti accessori del fondo di cui all'art. 72 (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

Per quanto sopra, al fine integrare le risorse dei fondi contrattuali per finanziare il trattamento economico del personale della dirigenza, non si applicano le disposizioni che ne vincolano l'ammontare complessivo (art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017), pertanto le parti condividono quanto segue:

- la finalità delle disposizioni è quella di recuperare, nelle risorse già destinate al trattamento accessorio della Dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria, l'utilizzo integrale della quota di risorse derivante dalla cessazione della corresponsione - al momento del collocamento in quiescenza dei dirigenti assunti prima del 1° gennaio 1997 - della retribuzione individuale di anzianità (RIA),
- l'integrazione delle risorse è operata dalle disposizioni legislative su un arco di tempo pluriennale, a decorrere dall'anno 2019 e fino all'anno 2026,
- per ciascuno degli anni prima indicati, l'utilizzazione delle risorse complessivamente stanziata per l'intero SSN richiede l'effettuazione di un riparto tra le Regioni e quindi, in relazione alla quota di risorse assegnate alla Regione Campania, la loro distribuzione tra le diverse Aziende del SSR,
- le parti, inoltre, hanno già condiviso le somme rese disponibili alle Aziende sanitarie, per l'incremento dei fondi contrattuali, sia per quanto attiene le risorse di cui all'art. 1 comma 435 e 435 bis della Legge 205/2017 relativamente agli anni dal 2019 al 2023, nonché le risorse di cui alla Legge 145/2018 art. 1 comma 526 relativamente agli anni 2019, 2020 e 2021.

per gli anni successivi le parti concordano quanto segue:

Criteri di allocazioni delle risorse derivanti dalla Legge 205/2017 (anni 2024 - 2026):

- in merito alla destinazione finale delle risorse va richiamato quanto previsto dal CCNL 23/01/2024, art. 73 comma 2 lett. b) - Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro -. Tra le voci di incremento stabile del fondo vi sono *“le risorse derivanti dall'applicazione dall'art. 1 comma 435, della legge n. 205/2017, a seguito di riparto in sede regionale, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma1, lett. h) (Confronto regionale)”*. Pertanto, in ossequio a quanto previsto dall'art. 75 comma 1 prima alinea del CCNL 23/01/2024 le risorse di cui al comma 435 andranno ad incrementare, in modo stabile, il fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro. In particolare, poi, con dette risorse avrà priorità elevare l'indennità di Pronta Disponibilità e l'indennità di lavoro notturno, fermo restando la compatibilità del relativo fondo;
- per quanto riguarda invece il comma 435 bis della L. n. 205/2017, ai sensi dell'articolo 75 comma 1 seconda alinea del CCNL 23/01/2024 le suddette risorse vanno ad incrementare, in modo stabile, il fondo di cui all'art. 72 ossia il Fondo per la retribuzione degli incarichi;
- in coerenza con quanto previsto dall'art.7 comma 1 lett. h) del CCNL 23/01/2024, il confronto regionale può prendere in considerazione anche forme di finalizzazione delle risorse orientate a raggiungere obiettivi di perequazione e compensazione a livello regionale dei fondi contrattuali che finanziano il salario accessorio. All'uopo le parti specificano che già in passato con le D.G.R.C. nn. 1580/2005, 1581/2005 e 214/2007 si è avviato un percorso di allineamento delle consistenze medie dei fondi contrattuali tra le diverse Aziende del SSR. Tale percorso è proseguito anche per gli anni 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023 con D.G.R.C. 114/2021 e successivi accordi regionali. Pertanto, a partire dalle risorse del 2024 si conviene che le risorse di cui alla Legge 205/2017 saranno ripartite esclusivamente pro quota, prendendo a riferimento il personale presente al 31/12/2023 per l'anno 2024 e in maniera analoga per gli anni successivi.

Criteri di allocazioni delle risorse derivanti dalla Legge 145/2018 art. 1 commi 526 e 527

Si da atto che le parti hanno già concordato la ripartizione delle risorse di che trattasi relativamente agli anni 2019, 2020 e 2021, del che il D.D. n.153 del 29/03/2023.

Pertanto, si è convenuto dall'anno 2022 e ss. che le risorse saranno ripartite secondo i criteri già concordati con il suddetto decreto dirigenziale.

Criteri di allocazioni delle risorse di cui all'articolo 1 comma 604 legge n° 234 del 2021

In applicazione dell'articolo 75 comma 4 CCNL 23.01.2024, le parti, tenuto anche conto del notevole disagio e delle difficoltà di reperire personale medico all'interno dei Pronto Soccorso, convengono che la ripartizione della quota destinata ai due fondi ivi indicati, pur demandata al modello organizzativo di ciascuna azienda, nel rispetto dell'art 75 sopra richiamato sia almeno del 60% per quanto riguarda il fondo delle condizioni di lavoro (articolo 73) ed il restante per il fondo per la retribuzione di risultato (articolo 74)

art. 7 comma 1 lett. i)	progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR
------------------------------------	---

Si rimanda agli atti già adottati dalla Regione Campania in materia.

art. 7 comma 1 lett. j)	piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale delle risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge 30/12/2021, n. 234 e s.m.i.;
------------------------------------	--

L'art. 75 comma 2 del CCNL 23/01/2024 prevede che le risorse in questione vadano a premiare le condizioni di lavoro del personale dirigenziale e del comparto operante nei Pronto Soccorsi.

Per la parte spettante al personale dirigenziale, si conviene che le risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge 30/12/2021, n. 234 e s.m.i., che confluiscono nel fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 73 CCNL 23/01/2024) ai sensi dell'articolo 75 comma 2 del Contratto stesso, saranno distribuite alle varie Aziende nei termini di seguito riportati, fatto salvi eventuali accordi che dovessero intervenire successivamente:

- per gli anni 2022 e 2023 il riparto avverrà sulla scorta dei medesimi criteri utilizzati per le risorse di cui alla Legge 145/2018 art. 1 commi 526 e 527 con riferimento agli anni dal 2019 al 2021;
- per l'anno 2024 e seguenti il riparto avverrà sulla base dei fabbisogni standard massimi dei Pronto Soccorsi e OBI aziendali già definiti secondo la metodologia regionale adottata.

In ogni caso, il riparto delle risorse, operato nei termini e modalità appena descritti, assicurerà la corresponsione dell'indennità ex art. 79 del CCNL 23/01/2024 al personale della Dirigenza medica effettivamente operante nei Pronto Soccorso e OBI a copertura di interi turni di effettiva presenza in servizio. La modalità di utilizzazione all'interno del fondo sarà definita annualmente in contrattazione collettiva integrativa aziendale, ai sensi dell'articolo 9 comma 5 lettera a) e articolo 10 comma 2 del CCNL 23/01/2024.

art. 7 comma 1 lett. k)	criteri generali sulla programmazione dei servizi di emergenza ed in particolare, pronta disponibilità e di guardia
------------------------------------	--

L'art. 29 del CCNL 23/01/2024 stabilisce che il servizio di guardia istituito per aree funzionali omogenee è previsto solo per aree che insistono sullo stesso presidio; esso deve riferirsi ad Unità operative/Servizi appartenenti ad aree con particolari affinità cliniche (medica, chirurgica e dei servizi), tenendo conto delle omogenee competenze. Il Dirigente non può essere preposto a più servizi di guardia contemporaneamente.

Le Aziende preventivamente, entro il mese di dicembre, predispongono per l'anno successivo, con le modalità di cui all'articolo 6 comma 3 lettera l (confronto aziendale) del CCNL 23/01/2024, il piano annuale delle emergenze con particolare riferimento alla programmazione dei servizi di guardia e di pronta disponibilità.

Nella predisposizione di tale piano e nel rispetto delle previsioni contrattuali si atterrano alle seguenti linee guida, nell'ottica di garantire in modo omogeneo la qualità dell'assistenza e la sicurezza clinica e delle cure:

Il servizio di guardia in forma divisionale oltre che secondo quanto previsto dal CCNL va organizzato:

- nelle pediatrie con posti letto di neonatologia o in quelle senza posti letto di neonatologia per le quali non è possibile una guardia interdivisionale con discipline omogenee,
- nelle UOC/UOSD ove siano istituite terapie semintensive.

Il numero di posti letto coperto dalla guardia "interdivisionale o dipartimentale" di area medica non potrà essere superiore a 70 posti letto, mentre quelle di area chirurgica non potrà essere superiore a 60 posti letto.

Per le discipline chirurgiche, in funzione dell'attivazione della sala operatoria è da prevedere la presenza di due chirurghi in turno di pronta disponibilità integrativa oltre la guardia.

Il servizio di guardia, nelle ore notturne e nei giorni festivi, di cui all'art. 29 comma 1, è svolto all'interno del normale orario di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal comma 5, e, nell'arco di un quadrimestre, sono programmabili non più di 5 servizi di guardia notturni calcolati come media mensile nell'arco di tutto il periodo.

La eventuale prestazione di turni di guardia notturna svolta al di fuori dell'orario di lavoro dovrà comunque sempre avvenire nel rispetto della normativa vigente in materia di riposo giornaliero di cui al D.lgs. n. 66/2003 e s.m.i.

L'art. 30 disciplina il servizio di Pronta Disponibilità che può essere sostitutivo ed integrativo. I turni di Pronta Disponibilità, nell'arco di un quadrimestre, sono programmabili non più di 10 servizi di Pronta Disponibilità calcolati come media mensile nell'arco di tutto il periodo.

La pronta disponibilità rientra nell'intera disciplina dell'orario di lavoro e pertanto al fine di assicurare un "riposo adeguato" vige il principio dell'equa distribuzione dei turni di pronta disponibilità fra Dirigenti afferenti alla stessa struttura.

Pertanto, non può essere programmato un turno di pronta disponibilità in una giornata di ferie, né nel giorno antecedente il giorno di ferie se la reperibilità investe il turno notturno.

In caso di pronta disponibilità passiva (ossia senza chiamata) che cade in un giorno festivo, il Dirigente ha diritto, a domanda, ad un giorno di riposo compensativo "senza riduzione del debito orario settimanale". La mancata presentazione della domanda è considerata espressa rinuncia al riposo compensativo.

Il Dirigente non può essere preposto a più servizi di pronta disponibilità su più presidi ospedalieri contemporaneamente, né su più unità operative territoriali né in aree e discipline diverse dall'incarico conferito.

Nei servizi di anestesia, nella UO di anestesia, rianimazione e terapia intensiva può prevedersi esclusivamente la pronta disponibilità integrativa. Il servizio di pronta disponibilità integrativa dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i Dirigenti, compresi quelli di struttura complessa; la pronta disponibilità sostitutiva, invece, può essere estesa ai direttori di Struttura Complessa, solo ove strettamente necessario.

In entrambi i casi, stante l'onnicomprendività del trattamento retributivo del Direttore di Struttura Complessa, in caso di chiamata, non potrà essere riconosciuto lo straordinario.

Nel bimestre (mese corrente e mese successivo) non sono programmabili più di 12 servizi medi mensili complessivi intesi come somma dei servizi di Guardia, di cui all'art. 29 comma 2, e dei servizi di Pronta Disponibilità, di cui all'art. 30 comma 6, e comunque sempre nel rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. n.66/2003

art. 7 comma 2 lett. a)	criteri di scorporo o aggregazione dei fondi nei casi di modifica degli ambiti aziendali
------------------------------------	---

In caso di aggregazioni di Aziende e/o modifiche degli ambiti aziendali che comportino variazioni dei territori aziendali, ovvero scorporo di stabilimenti ospedalieri, o scorporo e cessione anche parziale di attività o unità organizzative che determinino anche il passaggio di personale da una Azienda ed un'altra, i fondi destinati alla contrattazione decentrata delle Amministrazioni coinvolte saranno, preventivamente, ripartiti ai fini della determinazione delle medie individuali e successivamente la quota parte riservata al personale transitato (pari alla media individuale dell'Amministrazione cedente moltiplicato il numero di dipendenti coinvolti) incrementerà i fondi della Azienda a cui il personale è transitato e/o trasferito. Il fondo dell'azienda cedente viene ridotto dello stesso importo. Ai fini del rispetto delle medie pro capite al 31.12.2018 di cui all'articolo 11, comma 1, della legge n. 35/2019, il numero di personale in servizio al 31.12.2018, che viene preso come riferimento per valutare l'incremento o decremento del personale, deve essere sterilizzato (in aumento o diminuzione) del numero di personale oggetto del trasferimento.

art. 7 comma 2 lett. b)	criteri generali relativi ai processi di mobilità e riassegnazione del personale
------------------------------------	---

Per mobilità, anche se diversamente denominata (es. assegnazione di sede, trasferimento, ecc.), si intende il cambio di sede di lavoro del Dirigente, da intendersi come il luogo in cui il Dirigente è tenuto ad iniziare e terminare la prestazione lavorativa.

La mobilità è attuata nel rispetto del vigente art. 16 CCNL integrativo del 10/2/2004, in quanto integralmente compatibile con il dettato di cui al D.lgs. 165/2001, art. 30 commi 2, 2.1 e 2.2.

Nell'attuale sistema degli incarichi dirigenziali, la mobilità all'interno dell'Azienda dei Dirigenti in servizio può essere conseguenza del conferimento di uno degli incarichi previsti dall'art. 22 del CCNL 23/01/2024 in struttura ubicata anche in località diversa da quella della sede di precedente assegnazione, nel rispetto dell'art. 15 CCNL 23/01/2024.

La mobilità volontaria a domanda, all'interno dell'Azienda, si configura come richiesta di un nuovo e diverso incarico, anche se alla dotazione organica della sede prescelta ne corrisponda uno di pari livello a quello rivestito dal richiedente con riguardo alla tipologia e alla graduazione delle funzioni. L'accoglimento della domanda segue, pertanto, le procedure di conferimento degli incarichi.

Le assegnazioni dei neoassunti, (intesi anche i Dirigenti in mobilità da altre Aziende), vengono effettuate tenendo conto, prioritariamente, delle eventuali domande di trasferimento presentate dai Dirigenti già in servizio nell'Azienda.

L'istituto della mobilità, alla cui regolamentazione si rimanda a specifiche norme contrattuali, riguarda:

- a) la mobilità ordinaria;
- b) la mobilità d'urgenza
- c) la mobilità per casi sociali;
- d) la mobilità in caso di eccedenza di Dirigenti nei processi di ristrutturazione aziendale,

In particolare:

- a) Per la mobilità ordinaria interna, l'Azienda provvederà ad emettere avvisi interni, prima di bandire l'eventuale concorso, per le varie posizioni funzionali e qualifiche relative ai diversi dipartimenti/macrostruttura. Per ciascun dipartimento/macrostruttura si procederà ad effettuare distinte graduatorie per disciplina che saranno pubblicate secondo quanto previsto dalla vigente disciplina in materia. Copia di tali graduatorie, pubblicate sul sito aziendale, sarà

inviata anche alle OO.SS. di cui all'art. 9 comma 3 del CCNL 23/01/2024. Le graduatorie saranno formulate tenendo conto sia del servizio prestato di ruolo che del curriculum. All'uopo saranno considerati i titoli di cui all'allegato al regolamento affidamento incarichi. La mobilità per compensazione all'interno dell'Azienda è sempre possibile.

La graduatoria è formata esclusivamente sulla base di quanto autocertificato dal Dirigente nella domanda, con riguardo al possesso dei requisiti essenziali, all'anzianità di carriera e agli elementi costitutivi del curriculum formativo-professionale. L'Amministrazione si riserva di verificare quanto autocertificato nei confronti dei Dirigenti collocati utilmente in graduatoria, ai fini del trasferimento.

- b) La mobilità d'urgenza è disciplinata dall'art 16 commi 3 e 4 del CCNL integrativo del 10/02/2004. Essa, ferma restando la necessità di assicurare in via prioritaria la funzionalità della struttura di provenienza, può essere disposta solo per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni di emergenza, non può superare il limite massimo di un mese nell'anno solare, salvo consenso del dirigente, espresso sia per la proroga che per la durata ed è effettuata, ove possibile, a rotazione tra tutti i dirigenti, qualsiasi sia l'incarico loro conferito. Essa deve avvenire nell'ambito dell'area e disciplina di appartenenza del Dirigente stesso o comunque avendo riguardo al criterio di equipollenza di cui al D.M. 30/01/1998 e s.m.i. Sono fatte salve le indennità previste.
- c) nell'ambito dei processi di mobilità, fatto salvo interventi normativi sul punto, si tiene conto di quanto stabilito nel Decreto Commissario *ad acta* per il Piano di rientro n° 67 del 30/09/2011 per le particolari situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Si concorda che ai fini della graduatoria per la mobilità, verranno tenute in considerazione le singole situazioni sociali di seguito elencate:
- ✓ Per motivi di salute del Dirigente;
 - ✓ Dirigenti portatori di handicap di cui alla Legge 104/92 come modificata ed integrata dalla Legge 183/2010, in situazione di gravità;
 - ✓ Dirigenti vedovi/e separati/e con figli a carico fino all'età di anni 14;
 - ✓ Dirigenti beneficiari della Legge 104/92 come modificata ed integrata dalla Legge 183/2010;
 - ✓ Altre situazioni specificatamente previste dalla normativa.
- d) mobilità in caso di eccedenza di Dirigenti nei processi di ristrutturazione aziendale, segue le procedure di cui al DCA n° 67 del 30/09/2011, fatto salvo interventi normativi sul punto.

**art. 7
comma 3**

implicazioni normativo - contrattuali connesse al lavoro precario, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine

Nelle pubbliche amministrazioni del SSN, a causa delle ripetute norme che nell'ultimo decennio hanno impedito l'assunzione ordinaria nei ruoli dirigenziali, è aumentata la presenza di personale precario a vario titolo, in quanto assunto con contratti di lavoro flessibile e a termine, quali le borse di studio, i contratti di collaborazione e i contratti del ruolo dirigenziale ma a tempo determinato.

Le sequenze normative nazionali quali la L. 208/2015 art. 1 comma 543, il D.lgs. 75/2017 art. 20, la Circ. Ministero Funzione Pubblica n° 3/2017, il Documento del 15/2/2018 n° 18/21/CR5/C1C7 – della Conferenza delle Regioni, sull'applicazione dell'articolo 20 del D.lgs. 75/2017 e delle circolari n. 3/2017 e n. 1/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni, hanno cercato di risolvere la problematica.

All'uopo la Regione Campania, in uno con le OO.SS., con l'accordo del 12/07/2018, a garanzia del mantenimento dei LEA, ha condiviso le linee guida sull'applicazione dell'art. 20 commi 1 e 2 del D.Lgs 75/2017, avviando, successivamente, il percorso di stabilizzazione del personale che aveva i requisiti

per la cosiddetta “stabilizzazione”. In argomento sono state emanate apposite linee guida regionali trasmesse alle Aziende con nota regionale 2018.0455915 del 13/07/2018.

Tale percorso, condiviso con le OO.SS., è continuato per effetto dell'accordo regionale del 28/06/2022 e del 11/07/2022 in materia di applicazione dell'art. 1 comma 268 lett. b) della L. 234/2021, opportunamente notificato a tutte le Aziende sanitarie coinvolte. Da tale accordo regionale ne sono scaturite apposite e progressive note esplicative regionali quali: la nota 2022/0364421 del 13/07/2022, la nota 2023/0007909 del 05/01/2023, la nota 2023.0119522 del 06/03/2023, la nota 2023/0282730 del 01/06/2023 e la nota PG 2024/023811 del 14/05/2024.

Le parti concordano che tale percorso di stabilizzazione è dinamico in ragione dell'applicazione delle norme nazionali/regionali in materia e ritengono, in attesa del completamento delle procedure a tal fine previste funzionali all'obiettivo di garanzia dei LEA ed in continuità con le Circolari Regionali approvate, che hanno già consentito la progressiva riduzione del precariato, che le Aziende prevedano, nel rispetto dei piani assunzionali approvati o da approvare la proroga dei contratti a termine attualmente in essere anche alla luce dei nuovi termini previsti dalla normativa.

ALTRE MATERIE ED ARGOMENTI OGGETTO DELL'ACCORDO REGIONALE

Fondi aziendali di cui agli artt. 72, 73 e 74 del CCNL 23/01/2024

I fondi aziendali devono essere rideterminati secondo gli incrementi previsti dal CCNL 23/01/2024 e dalle specifiche norme che ne indicano l'incremento. Essi sono utilizzati per le finalità per cui sono stati stabiliti, fatto salvo eventuali residui che vengono trasferiti secondo le indicazioni riportate negli artt. 72, 73 e 74 del CCNL 23/01/2024.

Tali fondi, a norma dell'art 40 comma 3 quinquies del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. non possono superare i vincoli finanziari previsti dalla normativa, né possono essere corrisposti emolumenti non specificatamente consentiti dalla legge e/o impediti dagli strumenti di programmazione aziendale e soprattutto non erogabili all'interno della disponibilità di ciascun fondo, come sopra richiamati, la cui corretta rideterminazione è precisa ed esclusiva responsabilità dell'Azienda sottoposta, tra l'altro al vaglio di apposito Organismo certificatore.

Qualora nella contrattazione integrativa aziendale si verificano clausole irrispettose dei vincoli finanziari le stesse sono da considerarsi nulle.

Stante le novità introdotte dagli artt. 72, 73 e 74 del CCNL del 23/01/2024 in tema di residui, ove il superamento del fondo non sia dovuto ad una scorretta costituzione dello stesso né all'inserimento nell'ambito della contrattazione integrativa di clausole irrispettose dei vincoli finanziari, bensì all'erogazione, da parte dell'Azienda, di prestazioni fuori dalla capienza del fondo stesso, si adottano le misure amministrative e contabili di cui alle disposizioni normative applicabili di volta in volta, a seconda dei casi concreti.

Modalità di incremento dei fondi in caso di aumento delle dotazioni organiche

Il D.L. 35/2019 convertito con Legge 60/2019 all'art. 11 prevede, tra l'altro, che l'importo per la spesa del personale 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. Tale aspetto è chiarito sia dalla Circolare MEF 179877/2020 che dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome n. 20/186/CR4ter/C7 del 22/10/2020.

Fatto salvo quanto stabilito dal D.L. n. 35/2019, nonché gli incrementi contrattuali stabili dai CCNL intervenuti, con riferimento alla spesa complessiva del personale valgono i limiti fissati dalla normativa, in particolare quello rappresentato, per il trattamento accessorio, dal valore dei fondi al 2016, ai sensi dell'art. 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017 e s.m.i.

Pertanto, nel rispetto di quanto sopra, le Aziende dovranno adeguare ed incrementare i relativi fondi aziendali di cui agli artt. 72, 73, 74 e 75 del CCNL 23/01/2024.

Relazioni Sindacali

Le relazioni sindacali hanno la finalità di facilitare la realizzazione di un sistema aziendale di relazioni che concretamente realizzi la partecipazione consapevole, il dialogo costruttivo e trasparente, la reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, la prevenzione e risoluzione dei conflitti, la finalità di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del CCNL, quali obiettivi sostanziali del sistema delle relazioni sindacali.

Coerentemente con questa finalità è necessario declinare, in particolare, anche gli aspetti operativi di dettaglio che non sono per loro natura disciplinati dal contratto collettivo nazionale, ma fondandosi sui consolidati principi di “correttezza e buona fede” sono finalizzati a fornire alle parti negoziali regole /certe, trasparenti e condivise.

Relazioni sindacali regionali

La Regione e le OO.SS. regionali di categoria si incontreranno periodicamente, e comunque a cadenza almeno semestrale al fine di svolgere confronti e formulare proposte sulle seguenti materie:

- ripercussioni dei processi di riordino, di riorganizzazione e di programmazione delle Aziende Sanitarie incidenti sulla componente delle risorse umane utilizzate,
- indirizzi applicativi degli istituti contrattuali e della normativa nazionale e regionale inerente la Dirigenza area Sanità,
- formazione continua del personale e crediti formativi.

Inoltre, le parti condividono l'attivazione di sedute di confronto sulle seguenti tematiche:

- gli obiettivi di programmazione, gestione e sviluppo delle risorse professionali,
- i criteri generali per il miglioramento delle condizioni di lavoro e della sicurezza del personale,
- le risorse aggiuntive di produttività, per quanto riferito a livello regionale nonché i sistemi di retribuzione e incentivazione,
- i criteri per la mobilità di personale connessa a processi di riorganizzazione territoriale delle Aziende Sanitarie,
- gli effetti sulla qualità del lavoro e sulle professionalità, nonché sui trattamenti economici e giuridici dei dipendenti.

Modalità di incontro

- gli incontri avvengono su richiesta delle parti sempre indirizzate direttamente al competente ufficio regionale di norma entro 15 giorni dalla data della richiesta stessa, salvo indifferibili urgenze, la convocazione e l'eventuale materiale informativo devono pervenire alle organizzazioni sindacali con congruo anticipo di almeno 7 giorni,
- per ciascuna riunione verrà redatto apposito verbale da approvare e sottoscrivere,
- nel sistema delle relazioni sindacali regionali potranno essere costituiti, osservatori o gruppi di lavoro per l'analisi e lo studio di problematiche di carattere generale inerenti i temi di cui ai precedenti punti,
- la delegazione sindacale è composta dai Segretari/Responsabili Regionali e/o loro delegati e dai Dirigenti del Settore competenti nelle materie oggetto di esame,
- le delegazioni potranno essere integrate da esperti sui singoli argomenti in numero massimo di 2 per ciascuna delegazione (regionale e sindacale),

- nel caso in cui venga sottoscritto un nuovo CCNL di categoria, si dovrà procedere a verifica delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici il medesimo con conseguente inserimento di eventuali nuove sigle e, parimenti, esclusione delle sigle che non risultino aver sottoscritto il nuovo CCNL.

Relazioni sindacali aziendali

Il sistema delle relazioni sindacali aziendali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei Dirigenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività, in relazione al perseguimento dei fini pubblici ai quali l'Azienda è preposta.

All'uopo si allega schema tipo di Regolamento quale strumento utile per l'adozione del Regolamento Aziendale, da adottarsi entro 3 mesi dalla pubblicazione delle presenti Linee-Guida, con le procedure di cui all'art. 6 del CCNL 23/01/2024.

Orario di Servizio e di Lavoro

La regolamentazione dell'orario di servizio e di lavoro dei Dirigenti, di cui agli artt. 27 e 28 del CCNL 23/01/2024 si pone l'obiettivo di dare puntuale risposta ai problemi pratici che si pongono nella concreta applicazione delle disposizioni di fonte legislativa o contrattuale in materia, al fine di uniformarne i comportamenti in ambito regionale.

Pertanto gli obiettivi sottesi sono:

- a) una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare del dirigente,
- b) assicurare il rispetto della normativa vigente in materia di riposo giornaliero per garantire il recupero psico-fisico del Dirigente,
- c) migliorare la qualità delle prestazioni ed ottimizzare l'impiego delle risorse umane,
- d) ampliare la fruibilità dei servizi da parte dell'utenza,
- e) migliorare i rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni,
- f) assicurare tempi di lavoro adeguati per le esigenze assistenziali dell'utenza e l'ottimale funzionamento delle Strutture,
- g) assicurare il benessere psico-fisico del Dirigente,
- h) uniformare i comportamenti e le procedure di registrazione e controllo dell'orario di servizio per tutte le strutture aziendali.

All'uopo, al fine di garantire una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare del Dirigente nonché il diritto alle ferie derivante dalle disposizioni del D.Lgs.n.66/2003, non è possibile collocare in reperibilità un dipendente durante il periodo di godimento delle ferie.

Infatti, è indubbio che la reperibilità, anche se non equivale alla esecuzione della prestazione lavorativa, incide ugualmente sul riposo e sulla piena possibilità di svago che le ferie devono garantire.

Il diritto alla retribuzione di risultato, in presenza di valutazione positiva, è riconosciuto al dirigente all'interno del normale orario di lavoro di cui all'art. 27, comma 2, del CCNL del 23/01/2024 e le eventuali ore ulteriori di cui all'art. 27, comma 3, non costituiscono il presupposto necessario per il riconoscimento della predetta remunerazione, né incidono sulla misura della stessa.

Il D.lgs. 150/2009 (articolo 9 comma 2) e il comma 2 dell'articolo 70 del CCNL 23/01/2024, stabiliscono che non è necessario prestare attività oltre il normale orario di lavoro per aver diritto alla retribuzione di risultato che compete al Dirigente esclusivamente in ragione del raggiungimento (anche percentuale) degli Obiettivi prestazionali di budget, all'esito della valutazione annuale di cui all'articolo 58, comma 2, del CCNL 19 dicembre 2019. Pertanto all'art. 27 comma 3 del CCNL 23/01/2024 laddove è previsto “...***l'eventuale*** impegno orario ulteriore prestato in eccesso rispetto a quello previsto ai sensi del comma 2 tenuto conto del comma 6, si considera utile al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro concordati da

realizzare.” ha il significato che un Dirigente è tenuto a raggiungere gli obiettivi concordati nel normale orario di lavoro e non ha necessità di dover rendere ulteriore ore per il riconoscimento della retribuzione di risultato, né, tali ore, possono essere oggetto di programmazione ai fini del raggiungimento degli obiettivi assegnati. Dunque, l’eventuale ulteriore impegno orario non è un presupposto obbligatorio né necessario per il riconoscimento della retribuzione di risultato; del che la dizione utilizzata “eventuale”.

All’ uopo si allega schema tipo di Regolamento quale strumento utile per l’adozione del Regolamento Aziendale, da adottarsi entro 3 mesi dalla pubblicazione delle presenti Linee-Guida, con le procedure di cui all’art. 6 del CCNL 23/01/2024.

Affidamento e Valutazione Incarichi dirigenziali

Nell’ambito del processo di riforma del pubblico impiego, di cui al D.lgs. 165/2001 e s.m.i., il sistema degli incarichi dirigenziali, unitamente con le norme che ne regolano la verifica e la valutazione, riveste una notevole valenza strategica e innovativa.

Tale sistema, che si basa sui principi di trasparenza, pubblicità, autonomia, responsabilità, misurazione, valutazione e di valorizzazione del merito, è volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti nonché essere funzionale ad un’efficace e proficua organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e/o sociosanitaria regionale, inoltre promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

Il CCNL 23/01/2024 della Dirigenza area Sanità nel confermare l’impalcatura degli incarichi dirigenziali, ha chiarito e rimodulato la dinamica degli incarichi dirigenziali e del loro obbligatorio affidamento.

A tutti i Dirigenti che abbiano superato il periodo di prova deve essere, obbligatoriamente, conferito un incarico ai sensi e per gli effetti dell’art. 23 comma 12 del CCNL 23/01/2024 e l’Azienda è tenuta sempre a far sottoscrivere il contratto di incarico che integra il contratto individuale di lavoro.

Qualora un Dirigente si rifiutasse di sottoscrivere il contratto di incarico, il Dirigente viene collocato nella tipologia degli incarichi professionali iniziali e, allo stesso, competono i valori della posizione complessiva di cui all’art.69 comma 3 e 6. Stante l’obbligo del conferimento di un incarico, l’Azienda, fatte salvo ulteriori determinazioni, conferirà tale incarico iniziale di cui all’art. 22 comma 1, par. II, lett. d) con propria deliberazione nella quale va riportato il rifiuto alla sottoscrizione.

Vista l’obbligatorietà dell’affidamento di un incarico, che integra il contratto individuale di lavoro, la mancanza di affidamento, tranne in caso di rifiuto del dirigente, non può essere motivo ostativo nel riconoscimento ed erogazione del valore economico previsto dall’art.69 comma 3 e 6 del CCNL 23/01/2024 (retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile); pertanto al fine di evitare l’erogazione di emolumenti senza l’affidamento dell’incarico, è necessario che le aziende attivino e completino tutte le procedure nei tempi previsti dal contratto collettivo. In particolare, tale assunto riguarda:

- i Dirigenti di cui all’art. 22 comma 1, par. II, lett. d), ossia quelli con incarico iniziale che, ai sensi dell’art. 16 comma 7 del CCNL 23/01/2024, decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, si intendono confermati in servizio e a cui viene riconosciuta l’anzianità dal giorno dell’assunzione a tutti gli effetti e conseguenzialmente il valore economico complessivo previsto dall’art. 69 comma 3 e 6 del CCNL 23/01/2024 (retribuzione di posizione parte fissa e variabile). Parimenti per l’indennità di esclusività di rapporto di cui all’art. 64 del CCNL 23/01/2024.
- i Dirigenti di cui all’art. 22, comma 1, par. II, lett. c) va riconosciuto il valore economico della retribuzione di posizione di cui al comma 2 dell’art. 69 del CCNL 23/01/2024. Ai predetti dirigenti va riconosciuto il citato valore economico dal primo giorno di maturazione del

requisito. Parimenti per l'indennità di esclusività di rapporto di cui all'art. 64 del CCNL 23/01/2024.

Le parti convengono che i vincoli del 5% e del 10% di cui all'art. 22 comma 4 del CCNL 23/01/2024 relativi al conferimento di incarichi di altissima professionalità devono essere applicati tenendo conto, in primis, delle proporzioni numeriche esistenti tra i vari profili professionali (Medici, Veterinari e Sanitari) che compongono la Dirigenza dell'area Sanità e poi distribuiti tra le varie UO/Servizi, dei suddetti profili professionali, proporzionalmente alla dimensione dell'organico necessario all'attività del servizio tenuto conto della loro complessità.

Le suddette percentuali vanno determinate sul numero totale degli incarichi di natura professionale di cui all'art. 22 comma 1 paragrafo II, lettera "b" e "c" del CCNL 23/01/2024 complessivamente conferibili a livello aziendale per ciascuno profilo professionale (Medici, Veterinari e Sanitari).

L'attivazione delle suddette tipologie di incarico è subordinata all'adempimento contrattuale da parte dell'Azienda dell'art. 22 comma 2 e comma 6 del CCNL 23/01/2024.

Inoltre, si conviene che al fine di garantire una progressione economica e le connesse responsabilità, correlata all'esperienza professionale acquisita negli anni, a tutti i Dirigenti con almeno 15 anni di anzianità sia conferito almeno di incarico di alta specializzazione. Tale processo è dinamico e si applica ad ogni Dirigente che acquisisce il titolo di anzianità sempreché non sia già destinatario di altro incarico di maggior rilievo.

I Direttori Generali delle Aziende Sanitarie entro e non oltre i 30 giorni dall'approvazione del presente accordo regionale dovranno avviare le procedure per l'affidamento dell'incarico di cui all'art. 22 paragrafo II, lettera "c" e "d" del CCNL 23/01/2024 e non oltre 60 giorni per i restanti incarichi di cui all'articolo 22.

Come già specificato, ai sensi dell'art. 22, comma 2 del CCNL 23/01/2024, il procedimento di valutazione dei Dirigenti deve essere avviato, d'ufficio, dall'Azienda almeno 30 giorni prima della maturazione dei requisiti e deve concludersi immediatamente dopo tale maturazione. All'uopo si conviene che la dizione utilizzata nel predetto art.22 del CCNL "deve concludersi immediatamente dopo tale maturazione", deve intendersi che detto procedimento deve concludersi entro e non oltre 30 giorni dalla maturazione del requisito e provvedere, poi, all'affidamento dell'incarico dirigenziale nei 30 giorni successivi. Appare evidente che le Aziende sono tenute al rispetto della tempistica indicata e, se del caso, anticipare il procedimento di valutazione al fine di rendere garantito ed esigibile il conferimento dell'incarico da affidare ad ognuno dei Dirigenti.

Qualora, per le progressioni di carriera, si abbia la necessità di conoscere i vari servizi prestati dal Dirigente con rapporto di lavoro subordinato con incarico dirigenziale, anche a tempo determinato e/o a tempo ridotto, presso varie Aziende/Pubbliche amministrazioni/Aziende ospedaliere-universitarie etc. di cui all'art. 22 comma 5 del CCNL 23/01/2024, l'Azienda richiede al Dirigente idonea autocertificazione, nel limite di quanto previsto dalla normativa in materia, redatta ai sensi del D.P.R. 28.12.2000, n. 445 e s.m.i. in cui dovranno essere dichiarati, per ogni servizio effettuato:

- Ente (datore di lavoro – indicare l'esatta denominazione e sede)
- Qualifica professionale
- Area e disciplina
- Tipologia di rapporto dirigenziale subordinato (rapporto indeterminato, determinato, tempo pieno, tempo parziale,)
- Periodo di lavoro (dal _____ al _____ corrispondente a mesi ____ di servizio)

È fatto obbligo, ai sensi del predetto D.P.R. 28.12.2000, n. 445 e s.m.i., il controllo da parte dell'Azienda, sulle autocertificazioni rese.

Non sono inclusi nel rapporto dirigenziale subordinato tutte le altre tipologie di lavoro, fatto salvo diverse disposizioni legislative nazionali.

Qualora la valutazione comporti la obbligatoria assegnazione di un nuovo incarico, dalla lettera “d” alla lett. “c” di cui all’art. 22 paragrafo II del CCNL 23/01/2024, i benefici economici decorrono dal conferimento e nel contempo l’Azienda provvede a far sottoscrivere un nuovo contratto di incarico, nei tempi prima indicati.

Qualora invece la valutazione comporti la successiva proposta ed assegnazione di un nuovo incarico di maggior valore economico - es art 22 paragrafo I lett. b) e c) nonché paragrafo II lett. a) e b) - i benefici economici decorrono dalla data di esecutività della deliberazione di affidamento incarico.

Considerato che i predetti adempimenti costituiscono un obbligo per l’Azienda, la mancata applicazione degli stessi, ivi compreso il mancato affidamento degli incarichi dirigenziali, costituisce responsabilità Dirigenziale per il Dirigente inadempiente ai sensi degli artt. 46 e seg. del CCNL 23/01/2024

All’ uopo si allega schema tipo di Regolamento quale strumento utile per l’adozione del Regolamento Aziendale, da adottarsi entro 3 mesi dalla pubblicazione delle presenti Linee-Guida, con le procedure di cui all’art. 6 del CCNL 23/01/2024.

Graduazione delle funzioni dirigenziali

La graduazione delle funzioni dirigenziali rappresenta un momento strategico aziendale. Essa è il procedimento mediante il quale si associa la specifica retribuzione variabile aziendale correlata alle funzioni dirigenziali svolte ed alle connesse responsabilità all’interno di una determinata articolazione aziendale, realizzando la retribuzione di posizione complessiva di cui all’art. 69 comma 2 del CCNL 23/01/2024.

Il calcolo del valore del grado di funzione è effettuato in modo oggettivo e cioè indipendentemente dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei Dirigenti assegnati alla struttura o dalla loro originaria provenienza da posizioni funzionali od economiche e consente di collocare ciascun incarico nelle fasce previste dal contratto, determinando la corrispondente retribuzione di posizione del Dirigente cui l’incarico è conferito.

I principi su cui è incentrata la graduazione delle funzioni, finalizzata, dunque, al calcolo della retribuzione di posizione variabile di ogni singolo Dirigente, sono:

- la semplicità e l’essenzialità dei criteri variabili,
- l’oggettività dei parametri, essi devono essere nella massima misura possibile correlati ad una misurazione oggettiva e non a giudizi qualitativi soggettivi,
- la pertinenza dei parametri posti a base della graduazione. Essi devono essere scelti tenendo conto delle connotazioni che i singoli incarichi dirigenziali hanno in sé, in termini di competenze e capacità professionali richieste per il loro svolgimento, a prescindere dal Dirigente al quale sarà conferito l’incarico,
- la valorizzazione delle risorse umane e quindi il diritto al riconoscimento delle capacità e della professionalità di ogni Dirigente,
- lo stimolo ad assumere incarichi di responsabilità nella gestione di strutture aziendali,
- la garanzia di una progressione economica, e delle connesse responsabilità, correlata all’esperienza professionale acquisita negli anni dal Dirigente, così come già previsto dall’art. 69 e seg. del CCNL 23/01/2024,
- la garanzia della trasparenza e dell’obiettività dei giudizi all’interno di un sistema di regole e di parametrizzazione predefiniti, preventivamente condivisi nell’ambito del confronto con le Organizzazioni Sindacali.

Il processo di graduazione va inteso come processo dinamico e graduale che corregga nel corso del tempo, e con lo strumento del confronto, eventuali anomalie emerse ed approfondisca gradualmente i criteri di differenziazione.

Nell'ambito della medesima Azienda, agli incarichi è attribuita la stessa retribuzione di posizione complessiva, a parità di rilevanza delle funzioni sulla base dei criteri di graduazione adottati.

L'art. 69 del CCNL 23/01/2024 indica di utilizzare i seguenti criteri e parametri da prendere a riferimento per la graduazione:

- a. **Tipologia di incarico conferito**, nel rispetto di quanto previsto dal capo II di cui al Titolo III sul "Sistema degli incarichi dirigenziali" e in particolare dall'art.22, comma 1 (Tipologie d'incarico);
- b. **Complessità della struttura** in relazione alla sua articolazione interna con particolare riguardo ai dipartimenti;
- c. **Grado di autonomia** rispetto ad eventuali strutture sovraordinate;
- d. **Affidamento e gestione di budget**;
- e. **Consistenza delle risorse** umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget assegnato;
- f. **Importanza e delicatezza della funzione esplicitata** in relazione ad espresse e specifiche norme di legge;
- g. **Svolgimento di funzioni** di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
- h. **Grado di competenza** specialistico-funzionale o professionale acquisita negli anni di servizio;
- i. **Utilizzazione**, nell'ambito della struttura, di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda;
- j. **Affidamento di programmi** di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda;
- k. **Produzione di entrate proprie** destinate al finanziamento generale dell'Azienda;
- l. **Rilevanza degli incarichi** di direzione di struttura complessa interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
- m. **Ampiezza del bacino di utenza** per le Unità Operativa caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- n. **Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali**, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri;
- o. **per gli incarichi professionali**, afferenza della posizione professionale al dipartimento o alla struttura complessa.

Ai suddetti criteri, le parti ritengono di dover considerare ulteriori criteri quali ad esempio:

- a) Partecipazione ai servizi di emergenza;
- b) Relazione diretta con il cittadino utente;
- c) Svolgimento di attività particolarmente disagiate;
- d) Svolgimento di attività di Polizia Giudiziaria.

Al fine di rendere concretamente applicabile la graduazione delle funzioni, renderla dinamica nei valori economici nel rispetto e nei limiti del relativo fondo, l'Azienda deve:

- ✓ incrementare in maniera congrua ovvero sia non inferiore alla quota media percepita dai Dirigenti, le risorse del fondo, stanziati nel rispetto delle linee guida regionali e del D.L. 35/2019 art. 11 convertito con Legge 60/2019, come chiarito sia dalla Circolare MEF n.179877/2020 che dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome n. 20/186/CR4ter/C7 del 22/10/2020,
- ✓ operare eventuali riduzioni della retribuzione di posizione effettivamente erogata rispetto a quella calcolata in base alla metodologia adottata, nella sola ipotesi di incapienza del fondo, applicando generalizzate e proporzionali riduzioni della componente variabile della retribuzione di posizione in misura uniforme nella stessa identica percentuale, a tutti gli incarichi oggetto di graduazione;
- ✓ procedere in modo celere, secondo la tempistica prima indicata, alla stipula del contratto individuale di lavoro per tutti i Dirigenti,

- ✓ considerato che i predetti adempimenti costituiscono un obbligo per l'Azienda, la mancata applicazione degli stessi, ivi compreso, come già detto, il mancato affidamento degli incarichi dirigenziali, costituisce responsabilità disciplinare per il Dirigente inadempiente ai sensi degli artt. 46 e seg. del CCNL 23/01/2024.

Metodologia di Graduazione delle funzioni dirigenziali

In relazione a quanto disposto dagli artt. 21, 22 e 69 del CCNL 23/01/2024 per la Dirigenza area Sanità, ciascuna Azienda, in relazione alle proprie articolazioni interne, determinerà, per il personale della Dirigenza dell'area Sanità, la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlata la retribuzione di posizione variabile aziendale. Resta fermo che nell'ambito della medesima Azienda o Ente, agli incarichi è attribuita la stessa retribuzione di posizione complessiva, a parità di rilevanza delle funzioni e delle connesse responsabilità sulla base dei criteri di graduazione adottati. Tanto ai sensi dell'art. 69 comma 8 del CCNL 23/01/2024.

La graduazione consente per ciascuna tipologia di incarico prevista dall'art. 22 del CCNL 23/01/2024, di determinare la corrispondente retribuzione di posizione variabile aziendale del Dirigente cui l'incarico è conferito.

La graduazione degli incarichi avviene per tutti gli incarichi assegnati e da assegnare in connessione con la pianificazione aziendale e col piano assunzionale dell'anno in corso, tenendo altresì conto della mission aziendale e della natura e della specificità dell'Azienda.

Ad ogni Dirigente in servizio, a cui è obbligatoriamente conferito un incarico ai sensi e per gli effetti dell'art. 23 del CCNL 23/01/2024 con la connessa graduazione, spetta la misura della retribuzione di posizione variabile aziendale finanziata con le disponibilità del relativo fondo contrattuale.

Assumendo a fondamento il fatto che la parte fissa della retribuzione di posizione è inderogabilmente determinata dai contratti collettivi nazionali, qualunque metodologia di graduazione delle funzioni deve essere finalizzata a determinare esclusivamente il valore economico della componente variabile della retribuzione di posizione attribuita a ciascun incarico dirigenziale previsto nell'assetto organizzativo aziendale, nella misura della disponibilità del Fondo aziendale.

La metodologia per la graduazione degli incarichi deve essere costruita in coerenza alle previsioni ed ai limiti di cui all' art. 69, comma 4 CCNL 23/01/2024, previsti per ciascuno degli incarichi dirigenziali, nei limiti delle disponibilità del relativo fondo contrattuale.

Considerato che la norma contrattuale (art.69, comma 4 CCNL 23/01/2024) sancisce il principio che i diversi incarichi dirigenziali possono raggiungere il massimo valore della retribuzione di posizione complessiva, nell'importo indicato in tale comma, la metodologia per la graduazione degli incarichi deve essere coerente con questo principio, fermo restando la disponibilità del relativo fondo.

Il presente punto vuole fornire indicazione in merito ai parametri da utilizzare e applicare ai fini della attribuzione, a ciascuna posizione funzionale, della retribuzione di posizione variabile.

Gli elementi fondanti della metodologia sono i seguenti:

1. ciascuna Azienda classificherà ogni incarico dirigenziale previsto nel proprio assetto organizzativo all'interno di una delle tipologie di cui all'art. 22 del CCNL, con riferimento alla specifica situazione organizzativa aziendale,
2. gli incarichi dirigenziali presentano caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità degli stessi. Gli incarichi sono graduati utilizzando adeguati criteri e parametri di massima ai sensi dell'art. 69 comma 7,
3. fermo restando la retribuzione di posizione fissa correlata alla tipologia dell'incarico, il valore economico della retribuzione della posizione variabile aziendale di ciascun incarico è perciò determinato sulla base del punteggio totale spettante all'incarico, ottenuto in applicazione dei criteri e parametri differenziali come definiti dall'art.69 comma 7, e rimodulato sulla disponibilità dei fondi contrattuali per ciascun anno di riferimento.

Sulla base dei criteri suesposti, le Aziende attribuiscono un peso ad ogni posizione organizzativa dirigenziale derivante dalla sommatoria dei diversi criteri e parametri per la graduazione degli incarichi.

I parametri sono le caratteristiche dei singoli incarichi considerati rilevanti ai fini della valutazione degli stessi.

I criteri di valutazione dei parametri sono gli elementi in base ai quali ai singoli parametri è attribuito un valore numerico (ossia un peso) in un range predefinito.

L'insieme dei criteri e dei parametri possono essere ricondotti in sede di contrattazione integrativa aziendale nelle seguenti aree:

- ✓ **Economica:** Affidamento e gestione del budget;
- ✓ **Strutturale/Dimensionale:** Complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna in ruoli dirigenziali, incarichi di funzioni e funzionari - Consistenza delle risorse umane - Rilevanza dell'incarico interno a livello aziendale;
- ✓ **Tecnologica:** Utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative, anche in ambito clinico, e con valenza strategica per l'azienda;
- ✓ **Professionale:** Grado di autonomia negli interventi e nelle attività professionali - Grado di competenza - Grado di intensità delle funzioni di coordinamento, indirizzo, controllo, verifica di attività riferite a posizioni sotto ordinate, partecipazione ai servizi di emergenza, relazione diretta con il cittadino utente, svolgimento di attività particolarmente disagiate, svolgimento di attività di Polizia Giudiziaria;
- ✓ **Strategica Aziendale:** Affidamento alle strutture di programmi di ricerca, sperimentazione, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze aziendali.

A titolo meramente esemplificativo e per garantire che l'attribuzione di un peso alla struttura e/o incarico professionale in valutazione sia effettuata su basi oggettive, ai fini della graduazione degli stessi, nel rispetto dei principi di trasparenza e imparzialità nel regolamento aziendale deve essere indicato un algoritmo di calcolo che correli il reale valore della struttura e/o incarico professionale al punteggio attribuito a questo parametro.

Un modo potrebbe essere ad esempio quello di misurare la consistenza della struttura e/o incarico professionale in termini di numero di dipendenti, e decidere che, se il numero è compreso tra 1 e 5 in una scala da 1 a 10 si attribuisca il peso 1, se il numero è compreso tra 6 e 10 si attribuisca il peso 2 e così di seguito fino al limite prefissato. La puntuale definizione, per ogni parametro, degli algoritmi di calcolo che devono essere applicati per attribuire al medesimo un peso in un range predefinito è elemento essenziale e irrinunciabile di un regolamento di graduazione delle funzioni.

La metodologia comporterà, attraverso un incrocio di criteri e parametri:

- ✓ l'attribuzione ad ogni incarico di un punteggio variabile, per ciascuno dei parametri scelti per la graduazione degli incarichi di struttura, e degli incarichi professionali, nell'ambito di un range minimo e massimo,
- ✓ sulla base dei criteri e parametri si determineranno punteggi variabili in massimi e minimi nell'ambito delle strutture e/o incarichi professionali che determinano il valore economico dell'incarico.

Si riportano di seguito tabelle esemplificative ma non esaustive, dando atto che la retribuzione di posizione intesa come somma della parte fissa e parte variabile è definita come valore massimo annuo lordo per tredici mensilità di cui all'art.69, comma 4 del CCNL 23/01/2024

Schede esemplificative

tipologie di incarichi dirigenziali (articolo 22 comma 1)	max (1)	min (2)	Δ (3)
incarico di direzione di struttura complessa area chirurgica	50.000	18.540	31.460
incarico di direzione di struttura complessa area medica	50.000	17.510	32.490
incarico di direzione di struttura complessa territorio	50.000	16.480	33.520
incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale	42.000	12.875	30.670
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa	42.000	11.330	29.125
Incarico ad altissima professionalità a valenza dipartimentale	42.000	12.875	30.670
Incarico ad altissima professionalità articolazione interna di una struttura complessa	42.000	11.330	29.125
Incarico professionale di alta specializzazione	42.000	6.695	35.305
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo	30.000	5.665	24.335
Incarico professionale di base	30.000	1.620	28.380
(1) Valore massimo possibile della retribuzione di posizione complessiva (art.69, comma 4 CCNL 23/01/2024)			
(2) Valore minimo della retribuzione di posizione complessiva (retribuzione di posizione, parte fissa) (art. 69, comma 3)			
(3) Differenza tra valore massimo possibile della retribuzione di posizione complessiva di cui al comma 4 dell'art. 69 e parte fissa della retribuzione di posizione di cui all'art. 69, comma 3			

AREE DI VALUTAZIONE		massimo teorico componente retribuzione variabile (max CV)	Punteggio attribuito (PA)	Valore Economico Complessivo dell'incarico
Incarichi Dirigenziali	Retribuzione Posizione fissa			
<u>SC</u> /ac	18.540	31.460	0-100	Rpfissa + Max CV x PA/100
<u>SC</u> /am	17.510	32.490	0-100	Rpfissa + Max CV x PA/100
<u>SC</u> /T	16.480	33.520	0-100	Rpfissa + Max CV x PA/100
<u>SSD</u>	12.875	30.670	0-100	Rpfissa + Max CV x PA/100
<u>SS</u> /SC	11.330	29.125	0-100	Rpfissa + Max CV x PA/100
<u>AP</u> /D	12.875	30.670	0-100	Rpfissa + Max CV x PA/100
<u>AP</u> /SC/SSD	11.330	29.125	0-100	Rpfissa + Max CV x PA/100
<u>IPAS</u>	6.695	35.305	0-100	Rpfissa + Max CV x PA/100
<u>IP</u>	5.665	24.335	0-100	Rpfissa + Max CV x PA/100
<u>IP</u> /i	1.620	28.380	0-100	Rpfissa + Max CV x PA/100

LEGENDA

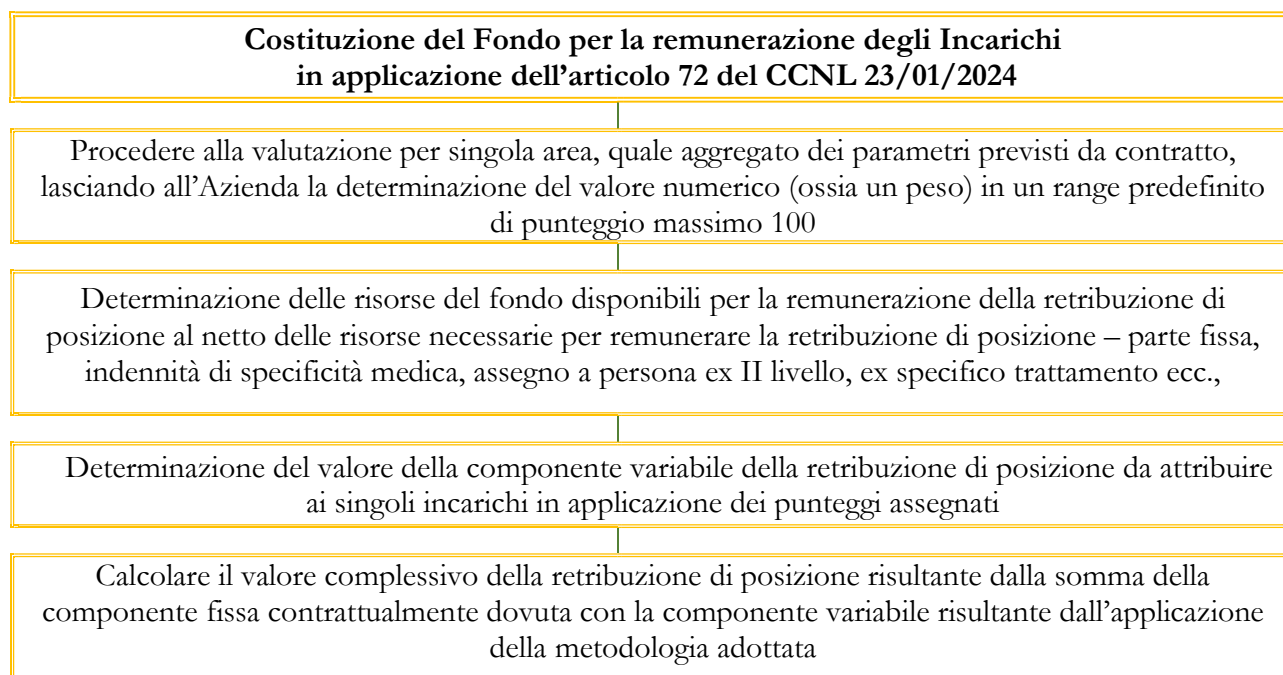
- ✓ SC = Struttura complessa - /am= area medica - /ac = area chirurgica - /T = territorio
- ✓ SSD = struttura semplice a valenza dipartimentale
- ✓ SS/SC = struttura semplice - /di Struttura complessa
- ✓ AP/D = Altissima professionalità dipartimentale
- ✓ AP/SC/SSD = Altissima professionalità di struttura complessa o semplice dipartimentale/distrettuale
- ✓ IPAS = Incarico professionale Alta specializzazione
- ✓ IP = Incarico professionale
- ✓ IP/i = Incarico professionale iniziale
- ✓ VALORE ECONOMICO COMPLESSIVO DELL'INCARICO = **Rpfissa + Max CV x PA/100**

Elemento caratterizzante e qualificante l'approccio è costituito dal fatto che la retribuzione di posizione complessiva che ne risulta sarà specchio delle caratteristiche oggettive dei diversi incarichi dirigenziali e può effettivamente raggiungere gli importi massimi indicati dal comma 6 dell'art. 69 del CCNL 23/01/2024, ferma restando la compatibilità del fondo.

Una fase particolarmente rilevante è l'attribuzione dei punteggi ai singoli parametri.

A questo riguardo dovranno essere preventivamente definiti, sempre previo confronto con le organizzazioni sindacali, i criteri sulla base dei quali ad ogni valore numerico o ad ogni giudizio su possibili scale ordinali sia univocamente associabile un predefinito punteggio.

Diagramma di Flusso dell'iter metodologico



Fermo restando l'autonomia delle Aziende, in sede di CCIA, di adottare metodologie di graduazione delle funzioni più rispondenti alle esigenze ed alle specificità aziendali, anche non perfettamente aderenti a quelle tipo delineata nelle presenti linee guida, a condizione che, con la metodologia da esse adottata, siano assicurati:

- a. la retribuzione di parte fissa determinata per ciascuna tipologia di incarico dal CCNL (art 69 comma 3 CCNL 23/01/2024),
- b. la clausola di cui all'art. 69 comma 8 CCNL 23/01/2024
- c. le clausole di garanzia di cui all'art 71 comma 2 CCNL 23/01/2024,
- d. che, ove allo specifico incarico sia riconosciuta la massima pesatura secondo lo schema di criteri e punteggi adottato, a tale condizione consegua il riconoscimento della massima retribuzione complessiva di posizione ai sensi dell'art 69 comma 4, in presenza di disponibilità delle risorse dello specifico fondo,
- e. che a tale scopo vengano utilizzate integralmente le risorse disponibili del relativo fondo,
- f. che, laddove la disponibilità del fondo per il finanziamento della retribuzione degli incarichi non sia sufficiente a garantire l'integrale corresponsione della parte variabile della retribuzione di posizione spettante, in base alla metodologia di graduazione adottata – e questo a prescindere da riconoscimento della massima pesatura di cui al punto D – le relative riduzioni di retribuzione variabile di posizione dovranno essere improntate ad un criterio di uniformità, ragionevolezza, coerenza e proporzionalità,

- g. che, ai sensi dell'art. 22 comma 3 del CCNL 23/01/2024, il mancato pieno utilizzo delle risorse consolidate del fondo per la retribuzione degli incarichi, non derivante da cessazioni o assenze, l'Azienda, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. d) (Confronto aziendale), procede alla rivalutazione delle retribuzioni di posizione variabile assegnata ad ognuno al fine di pervenire al pieno utilizzo delle predette risorse.

Servizio fuori sede, rimborso spese per trasporto materiale e strumenti occorrenti al Dirigente, documentazione necessaria e modalità procedurali

L'art. 58 comma 2 del CCNL 23/01/2024 prevede che le Aziende sono tenute a mettere a disposizione del personale tutti gli strumenti necessari per rendere un servizio pubblico, ivi compresi i mezzi (auto etc) aziendali.

Qualora non fosse possibile utilizzare auto aziendali, il Dirigente può, volontariamente, mettere a disposizione il proprio mezzo di trasporto, al quale si applica l'art. 64 del CCNL 19/12/2019. Nel qual caso al Dirigente è assicurata apposita polizza rivolta alla copertura dei rischi, non compresi dall'assicurazione obbligatoria RCA, di danneggiamento al proprio mezzo di trasporto di proprietà del Dirigente nonché lesioni o decesso del Dirigente stesso. La copertura assicurativa opera allorché il mezzo utilizzato sia intestato allo stesso Dirigente o al coniuge ovvero in comproprietà con altri. In tal caso il Dirigente può essere autorizzato qualora sia stata presentata una dichiarazione di nulla osta da parte del coniuge o dei comproprietari del mezzo.

Al Dirigente, dunque, che utilizza il proprio mezzo di trasporto, vista la circolare MEF n. 89530/2010 e la delibera Corte Conti n. 21/CONTR/11 del 05/04/2011, è garantito il rimborso, con cadenza al massimo bimestrale, delle spese sostenute documentate ed autorizzate per lo svolgimento del servizio. A tal fine l'Azienda con oneri a proprio carico (ex art. 24 comma 7 CCNL 2002/2005), corrisponde 1/5 del costo del carburante, calcolato sulla base delle tabelle ACI pubblicate su Gazzetta Ufficiale.

Inoltre, l'art 58 comma 4 del CCNL 23/01/2024 prevede che le Aziende stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al Dirigente per l'espletamento dell'attività affidata nonché la disciplina e la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.

Per quanto sopra espresso, le Aziende disciplineranno, secondo le proprie esigenze organizzative, gli aspetti di dettaglio, entro 3 mesi dalla pubblicazione delle presenti Linee-Guida previo confronto sindacale di cui all'art. 6 del CCNL 23/01/2024

linee generali di indirizzo per l'adozione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro anche con riferimento alle aggressioni sul lavoro

Si condivide che la realizzazione ed il mantenimento del benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni nonché la sicurezza degli stessi in riferimento alle aggressioni sul lavoro, rappresentano un punto strategico per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività.

Le condizioni ambientali che influiscono sul benessere psico-fisico, la sussistenza di un clima organizzativo che stimoli la creatività e l'apprendimento, l'ergonomia - oltre che la sicurezza - degli ambienti di lavoro, la necessità che il personale venga tutelato da eventi che ledono il prestigio personale (aggressioni fisiche e verbali) costituiscono elementi di fondamentale importanza ai fini dello sviluppo, della sicurezza e dell'efficienza dell'Azienda.

Giovà ricordare che ai sensi dell'art 357 e 358 del codice penale gli operatori del settore sanitario sono, nell'ambito delle funzioni svolte, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio. Vi è più, taluni operatori sanitari, nell'ambito delle proprie funzioni, rivestono la qualifica di Ufficiali di Polizia Giudiziaria, ai sensi dell'art. 57 del codice di procedura penale.

Per tale ragione si ritiene che il SSR abbia una duplice funzione, da un lato garantire la salute pubblica e dall'altro tutelare la sicurezza ed il benessere degli operatori sanitari nello svolgimento delle loro funzioni.

Per quanto sopra le Aziende, nel rispetto del d.lgs. 81/2008 e s.m.i., sono tenute a:

- individuare i reparti/servizi/unità operative più a rischio
- inserire nel documento di valutazione del rischio nei luoghi di lavoro (DVR) il rischio da “Violenza e intimidazioni nei confronti dei Dirigenti che operano nei reparti più a rischio”.
- istituire una modulistica apposita e un registro in cui annotare tutte le segnalazioni o denunce delle intimidazioni di ogni tipo, con obbligatoria trasmissione periodica dello stesso registro alla Regione, alla Prefettura e all'Osservatorio presso il Ministero della Salute.
- introdurre strumenti atti a garantire, nei limiti fissati dalla normativa, l'anonimato delle denunce e delle segnalazioni
- adottare tutte le misure funzionali al pieno utilizzo degli strumenti previsti dall'art. 36 del CCNL a tutela delle donne vittime di violenza.
- garantire il patrocinio e l'assistenza legale ai dipendenti ed agli operatori che, nell'ambito delle proprie attività, siano stati vittime di violenza o di minaccia sia fisica che verbale.
- garantire le eventuali spese mediche, riabilitative, psicologiche e farmacologiche che i dipendenti devono affrontare a seguito dell'evento criminoso.
- garantire che non avvenga nessuna decurtazione economica del salario accessorio per i Dirigenti che sono state vittime di un evento criminoso, riconoscendone l'infortunio sul lavoro.
- prevedere per il personale dei servizi a più elevato tasso di criticità percorsi formativi diretti a sviluppare competenze nella comunicazione empatica al fine di garantire la umanizzazione delle cure la gestione preventiva del rischio aggressione.
- costituirsi parte civile nei confronti degli esecutori degli atti criminosi.

criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi

L'art. 93 del CCNL 23/01/2024 prevede che le Aziende devono individuare, previo confronto sindacale di cui all'art 6 comma 3 lett. i) del CCNL, le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, escludendo i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo di strumentazioni o documentazioni non remotizzabili. Sono comunque escluse le attività ispettive, di polizia giudiziaria ovvero le attività che per l'erogazione della prestazione necessitano della presenza fisica del dirigente.

Per quanto sopra si ritiene che possono essere effettuate in lavoro agile tutte quelle attività che non richiedono l'obbligatoria presenza del Dirigente all'atto della prestazione ovvero la cui assenza non incide sulla qualità della prestazione da rendere.

Ed è del tutto evidente che il Dirigente in lavoro agile deve garantire, nell'esercizio della propria attività lavorativa, gli stessi livelli prestazionali previsti per l'attività in presenza, sia per le performance individuali che di struttura, propedeutiche alla valutazione.

Tale lavoro agile si concilia con quanto previsto dall'art. 27 comma 6 CCNL 23/01/2024.

trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001

Il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, che determina anche il trasferimento dei Dirigenti, ai sensi dell'art 2112 del codice civile, comporta che al Dirigente vengono conservati tutti i diritti acquisiti ex ante, ivi compresi i crediti che il Dirigente aveva al momento del trasferimento.

L'acquirente è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi, previsti dai contratti collettivi, anche aziendali, vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa dell'acquirente.

A tal fine l'Azienda ai sensi dell'art. 6 comma 3 del CCNL 23/01/2024 attua il confronto aziendale con i soggetti sindacali di cui all'art.9 comma 3 del CCNL 23/01/2024 sui motivi di tale trasferimento e il confronto deve riguardare:

- a. i motivi del programmato trasferimento d'azienda;
- b. le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
- c. le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

Sono fatte salve tutte le tutele previste dal predetto art. 2112 del codice civile.

criteri generali per la definizione delle azioni finalizzate alla prevenzione e riduzione del rischio clinico della legge 24/2017

Il sistema sanitario è un sistema complesso in cui interagiscono molteplici fattori, eterogenei e dinamici, tra cui si citano la pluralità delle prestazioni sanitarie, delle competenze specialistiche e dei ruoli professionali, tecnico-sanitari ed economico-amministrativi e l'eterogeneità dei processi e dei risultati da conseguire. Tutti gli elementi del sistema devono integrarsi e coordinarsi, per rispondere ai bisogni assistenziali del paziente/utente ed assicurare la miglior cura possibile.

Nella sanità, a differenza di altri sistemi, il "fattore umano" prevale e pertanto rappresenta un fattore critico poiché le dinamiche del lavoro sanitario sono complesse, le performance sono variabili e i processi non sempre sono prevedibili e riproducibili.

Parimenti incidono le insufficienze cosiddette "latenti" ovvero quelle legate ad errori di progettazione, organizzazione o controllo che restano silenti nel sistema finché un evento avverso scatenante (errore e quant'altro) non lo evidenzia.

Dunque, risulta fondamentale l'attività di prevenzione che annulli ovvero riduca la probabilità che si verifichi un errore e nel contempo contenga le conseguenze dannose dell'errore verificatosi.

Questi due aspetti - prevenzione e protezione - costituiscono il sistema di gestione del rischio clinico (Clinical Risk Management) che deve garantire la sicurezza dei pazienti/utenti

Al tal fine risulta necessario governare in modo proattivo sia le attività esistenti (macro-processi, processi specifici, singole attività complesse che fanno parte di un processo) e sia le nuove attività (nuovi servizi offerti e nuove procedure)

Per quanto sopra, si ritiene che le azioni da sviluppare, finalizzate alla riduzione del rischio clinico, devono tendere a:

- ✓ sperimentare modelli organizzativi e supporti tecnologici innovativi, anche finalizzati a ridurre la complessità dei processi organizzativi e produttivi ed ottimizzare la comunicazione,
- ✓ definire misure organizzative ed appropriate tecnologie per la riduzione degli errori evitabili,
- ✓ promuovere eventi di informazione e formazione per diffondere la cultura della prevenzione dell'errore,
- ✓ elaborare raccomandazioni per la prevenzione degli eventi sentinella e linee guida per la rilevazione uniforme degli errori e dei rischi di errori,
- ✓ promuovere la segnalazione dei quasi errori (near miss),
- ✓ promuovere e monitorare la segnalazione degli eventi sentinella,
- ✓ monitorare periodicamente e garantire un feedback informativo,
- ✓ sperimentare a livello aziendale, metodi e strumenti di segnalazione degli errori, di raccolta e di elaborazione dei dati per ottenere informazioni sulle procedure ad alto rischio,

- ✓ promuovere audit clinici,
- ✓ attuare il monitoraggio delle raccomandazioni,
- ✓ attivare un corso di formazione per formatori,
- ✓ promuovere il coinvolgimento dei pazienti, cittadini, familiari, volontari, utenti ed altri operatori informali (stakeholder).

andamenti occupazionali, dati sui contratti a tempo determinato, dati sulle assenze di personale di cui all'art. 93 bis (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti) del CCNL 19.12.2019

Andamenti occupazionali

Le Aziende, in uno con la Regione Campania e previo confronto con le OO.SS. analizzano semestralmente i dati occupazionali. È indubbio che bisogna partire dagli scenari previsivi sui fabbisogni occupazionali ponendosi come obiettivo primario quello di offrire un contributo conoscitivo utile per la programmazione dell'offerta sanitaria. A tale scopo possono essere d'aiuto anche gli indicatori individuati all'interno del NSG di cui al D.M. 12 marzo 2019

È utile ricordare che la sanità proviene da uno shock pandemico che ha determinato una rivisitazione dell'approccio alle cure. Inoltre, il trend demografico rende sempre più importanti le attività legate alla sanità ed alla cura delle persone.

Infine, vi è da considerare che talune criticità del sistema stanno allontanando molti professionisti dalla sanità pubblica.

Per tale ragione, monitorare gli andamenti occupazionali, approfittare delle risorse del PNRR per ricostituire l'assistenza sanitaria territoriale e ridurre le carenze strutturali, monitorare la filiera della "salute" e l'impatto della "missione 6" del citato PNRR sulla domanda occupazionale e agire in quei settori con maggiore criticità, rappresentano tra i fattori più importanti per la crescita economica e per l'occupazione in settori nevralgici quale quella della Sanità Pubblica, già di per sé sistema complesso in quanto interagiscono molteplici fattori, eterogenei e dinamici.

Pertanto, la Regione e le OO.SS. periodicamente e/o su richiesta di una delle parti, si incontrano per valutare gli andamenti occupazionali. Parimenti nelle Aziende sanitarie.

Contratti a tempo determinato

L'art. 84 del CCNL 23/01/2024 disciplina la materia relativa ai contratti a tempo determinato indicandone il numero massimo ed i limiti di questi.

Appare opportuno sottolineare che il rapporto di lavoro nelle amministrazioni pubbliche è ordinariamente a tempo indeterminato. Infatti, l'art. 36, comma 1 del d.lgs. 165/2001 afferma che le pubbliche amministrazioni "assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato".

Al comma 2 dello stesso art. 36 viene previsto che "per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale" può essere fatto ricorso a forme di lavoro flessibile, tra le quali la più importante è senz'altro il rapporto di lavoro a tempo determinato (le altre forme sono il lavoro in somministrazione, il contratto formazione e lavoro e il lavoro accessorio).

Negli anni il ricorso a contratti a tempo determinato è sempre stato un aspetto patologico del pubblico impiego e ha portato a quel particolare fenomeno definito "precariato".

Pertanto, nel monitorare tali tipologie contrattuali, si richiama quanto già analizzato nel capitolo relativo all'art. 7 comma 3 del presente documento.

Tassi di assenza

La materia è normata dall'art 93 bis del CCNL 19.12.2019 a cui si rimanda per l'applicazione.

Le parti firmatarie delle presenti linee di indirizzo, fanno proprie le dichiarazioni congiunte del CCNL 23/01/2024 ribaltandole alle Aziende per l'applicazione.

Allegati

1. proposta di schema di Regolamento in materia di Relazioni Sindacali
2. proposta di schema di Regolamento in materia di orario di servizio e di lavoro
3. proposta di schema di Regolamento in materia di affidamento incarichi
4. proposta di schema di Regolamento in materia di Valutazione dirigenziale