

## **VERBALE DI CONFRONTO**

**Avente ad oggetto la definizione delle Linee Generali di indirizzo nelle materie di cui all'art. 6 del CCNL dell'Area Sanità del 19 dicembre 2019**

**TRA**

**DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA DELLA DIREZIONE GENERALE WELFARE**

**E**

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELLA DIRIGENZA DELL' AREA SANITA'**

In data 03 Febbraio 2021 si sono incontrate le OO.SS. della Dirigenza dell'Area Sanitaria e la Delegazione trattante di parte pubblica della Direzione Generale Welfare di Regione Lombardia per la definizione delle Linee Generali di indirizzo nelle materie di cui all'art. 6 del CCNL dell'Area Sanità del 19 dicembre 2019-triennio 2016-2018.

Premesso che l'assestamento verificatosi negli ultimi anni di elementi quali l'evoluzione della domanda di servizi socio sanitari, i fattori demografici legati al progressivo invecchiamento medio della popolazione e la crescente attenzione alla cronicità con potenziamento dei servizi del territorio, confermano la necessità che le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza dell'Area Sanità abbiano un ruolo positivo di proposta e di confronto che, nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità, contribuisca positivamente alle scelte di governo del Sistema Sanitario Regionale. L'attuazione della L.R. 23/15 ha consolidato l'istituzione delle nuove Agenzie di tutela della Salute (ATS) e delle Aziende Sociosanitarie Territoriali (ASST) quali nuovi soggetti chiamati a soddisfare la domanda di servizi sociosanitari in Regione Lombardia.

È patrimonio condiviso la certezza che la risorsa umana, già strategica per la natura stessa dell'attività sociosanitaria, rappresenta nel contesto della nuova normativa e alla luce dei cambiamenti socioeconomici, demografici e tecnologici già ricordati, l'elemento centrale in grado di dare effettività ai meccanismi operativi che consentono al sistema stesso di funzionare e di evolvere verso obiettivi di miglioramento.

Il criterio imprescindibile per valutare le azioni poste in essere da tutti gli attori del sistema è quello della centralità del paziente e dei suoi bisogni di salute e che il Piano Regionale di

Sviluppo ha indicato nell'accessibilità tempestiva di tutti i cittadini ai servizi con la priorità in grado di far sì che a detto bisogno di salute venga data una reale risposta.

Il CCNL 2016/2018 dell'Area Sanità, conferma il ruolo centrale nell'ambito delle relazioni sindacali della contrattazione integrativa, confermando altresì con un'apposita disposizione il confronto/coordinamento regionale, con una puntuale indicazione delle materie oggetto dello stesso.

Sul "confronto regionale" si prevede che, ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle Aziende ed Enti nel rispetto dell'art. 40 del D.lgs. 165/2001, le Regioni possano emanare linee generali di indirizzo agli enti o aziende anche per lo svolgimento della contrattazione integrativa, nelle seguenti materie:

- a)** metodologie di utilizzo da parte delle Aziende ed Enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica dei dirigenti di cui all'art. 94 comma3, lett.c) (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95, comma3, lett.b) (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96, comma 3, lett.b) (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
- b)** linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, comma2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria);
- c)** criteri generali dei 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. 116, 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 es.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.

Il confronto in sede regionale valuterà, altresì sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.

Per quanto sopra esposto, nell'ambito del sistema di relazioni sindacali previsto dal vigente contratto, Regione Lombardia – Assessorato al Welfare e le OO.SS. regionali di categoria firmatarie del vigente contratto nazionale definiscono le seguenti linee Generali di indirizzo.

In riferimento all'art. 6 comma 1 **lettera a)** metodologie di utilizzo da parte delle Aziende ed Enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica dei dirigenti di cui all'art. 94 comma 3, lett. c) (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95, comma 3, lett. b) (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96, comma 3, lett. b) (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

Le parti concordano i seguenti criteri.

- La riduzione di dotazione organica, derivante dall'approvazione da parte della Giunta regionale del piano triennale dei fabbisogni, a cui fare riferimento potrà essere solo quella del personale dipendente a tempo indeterminato e, l'incremento dei fondi potrà essere disposto solo a fronte dell'effettiva riduzione dello stesso personale.
- I collegati relativi minori oneri sul trattamento tabellare devono essere verificati e certificati come realizzati dal Collegio sindacale nel successivo esercizio.
- Le aziende potranno utilizzare fino al 50% dei risparmi derivanti dalla riduzione stabile per incrementare in misura corrispondente il fondo di posizione.
- La rideterminazione dei Fondi dovrà essere preventivamente comunicata ai competenti uffici della Direzione Generale Welfare per la definitiva autorizzazione da parte della stessa.
- La rideterminazione dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) comma 3 lettera c) - art. 95 (Fondo per la Retribuzione di risultato) comma 3 lettera b) e art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) comma 3 lettera b) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017.

Sono fatti salvi gli eventuali incrementi dei fondi contrattuali disposti in attuazione dell'art. 11 del DL 30 aprile 2019, n. 35, convertito nella Legge 25 giugno 2019, n. 60 e s.m.i. In particolare i criteri per gli aumenti dei fondi sono descritti nel parere n. 179877 del 1 settembre 2020 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria

Generale dello Stato e nelle indicazioni applicative 20/186/CR4ter/C7 della Conferenza delle Regioni che si allegano per completezza. Tali aumenti verranno calcolati previa ricognizione delle necessità aziendali anche tenendo conto dei piani triennali dei fabbisogni approvati a livello regionale.

Per quanto riguarda la **lettera b)** linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) le parti concordano i seguenti criteri, l'Istituto:

- a) riveste carattere di eccezionalità e temporaneità e non può essere utilizzato quale strumento di normale pianificazione delle attività istituzionali;
- b) deve essere utilizzato prioritariamente in caso di carenza di personale rispetto alla previsione dei piani triennali dei fabbisogni, nelle more dell'espletamento delle procedure di selezione;
- c) va utilizzato in via privilegiata per il contenimento delle liste di attesa;
- d) è realizzato su base volontaria;
- e) va preventivamente programmato anche con il supporto delle equipe, condiviso e comunicato formalmente.

Le prestazioni aggiuntive sono remunerate con la tariffa oraria pari a 60 € lordi onnicomprensivi ai fini IRPEF (esclusi oneri riflessi e IRAP a carico delle Aziende ed Enti del SSR) fatte salve norme derogatorie eccezionali/o emergenziali.

**Lettera c)**, criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti:

- avvio della procedura entro il 31 gennaio mediante riunioni organizzate e verbalizzate da parte del valutatore con illustrazione di obiettivi, prestazioni, comportamenti e competenze oggetto delle distinte valutazioni, in coerenza agli incarichi dirigenziali assegnati, secondo meccanismi che assicurino piena trasparenza e oggettività della valutazione e della procedura adottata;
- stretta correlazione tra i risultati conseguiti, a seguito di applicazione di indicatori e sistemi di valutazione oggettivi e la nuova attribuzione degli obiettivi;
- definizione preventiva dei criteri oggettivi di eccellenza, sulla base dei quali vengono applicate le maggiorazioni sulla retribuzione di risultato previste dal CCNL;
- diretta conoscenza del valutato da parte del valutatore di prima istanza;
- partecipazione dell'interessato al processo di valutazione, sia in prima istanza anche

attraverso eventuali colloqui intermedi (soprattutto ove in corso d'anno si evidenzino criticità) e comunque garantendo il colloquio finale di valutazione, sia in seconda istanza, se necessario anche attraverso il contraddittorio;

- tempestività nella conclusione del processo di valutazione per consentire l'erogazione della retribuzione di risultato non appena approvata la relazione sulla performance (massimo 30 giugno dell'anno successivo);
- la quota massima di dirigenti che conseguendo le valutazioni più elevate possono beneficiare di una maggiorazione della retribuzione di risultato dovrà essere concordata come previsto dall'art. 93 del vigente CCNL in sede di contrattazione integrativa aziendale;
- definizione e comunicazione preventiva di obiettivi e competenze gestionali/professionali, in coerenza agli incarichi dirigenziali assegnati, secondo meccanismi che assicurino piena trasparenza e oggettività della valutazione e della procedura adottata;
- comunicazione della motivazione della valutazione espressa, che deve essere coerente con la posizione funzionale ricoperta e con elementi oggettivi di valutazione, imparzialità; celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito: tali item rientrano tra gli obiettivi oggetto di valutazione del Direttore di UOC/ Responsabile di afferenza, così come il rispetto delle norme e dei contratti in tema di orario di lavoro e di equilibrata suddivisione dei carichi di lavoro all'interno dell'equipe;
- introdurre modalità di misurazione puntuale e oggettiva delle variabili cui la valutazione è ricondotta;
- tempestività nella valutazione professionale alla scadenza dell'incarico e al compimento delle fasce di anzianità a garanzia della continuità nel percorso di carriera;
- composizione dei Collegi tecnici per la valutazione professionale di seconda istanza con dirigenti titolari di incarichi gestionali/professionali di discipline affini o equipollenti e di livello almeno pari a quello del valutato e nel rispetto dell'assenza di incompatibilità (il valutatore di prima istanza non può essere componente del Collegio Tecnico);
- ogni Azienda deve adottare un regolamento di funzionamento del Collegio tecnico e della sua composizione. Eventuali progetti obiettivi di rilevanza aziendale individuati dalla Direzione Strategica possono essere finanziati in una misura

concordata non superiore al 5% del fondo risultato e devono essere formulati e comunicati preventivamente dalla Direzione nel rispetto di criteri generali contrattati in sede decentrata con erogazione nella retribuzione di risultato.

In riferimento ai punti **d)** ed **e)** le parti danno atto che si è già provveduto con DGR n. 3540 del 07/09/2020 all'approvazione di linee guida in materia di attività libero professionali intramuraria dei dirigenti medici, veterinari e della dirigenza sanitaria dipendenti del Sistema Sanitario Lombardo. Per quanto non già trattato nella DGR, in questa sede si precisa che:

- la limitazione della possibilità di esercitare l'ALPI va oggettivamente valutata a livello aziendale, non solo sulla base della disciplina di appartenenza ma anche considerando l'organizzazione del lavoro e non sulla base del mancato esercizio del diritto da parte dei singoli;
- il riparto del fondo di perequazione deve avvenire entro il 30 settembre dell'anno successivo;
- eventuali residui del fondo di perequazione possono essere utilizzati esclusivamente in servizi e strumentazione che migliorino l'esercizio della libera professione, secondo modalità concordate nell'ambito della Commissione paritetica;
- destinazione di una quota dei proventi dell'ALPI per l'attività di collaborazione svolta dai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo, da distribuire secondo modalità concordate nella contrattazione integrativa della specifica Area contrattuale di appartenenza e comunque nel rispetto dell'art. 116 comma 3 del CCNL 19.12.2019;
- favorire la libera professione d'equipe in tutte le UOC, compresa l'attività chirurgica. Resta inteso che il Dirigente eventualmente scelto dal paziente ha la facoltà di scegliere l'equipe di cui avvalersi, nel rispetto della programmazione generale.

In riferimento alle lettere **f)** **g)** le parti concordano di rinviare la trattazione a seguito di ulteriori approfondimenti, in riferimento all'utilizzo di eventuali residui fondo Balduzzi per il tutoraggio.

Lettera **h)**

***Criteri per l'assegnazione delle risorse art.1 comma 435 e 435 bis L.205/2017***

In riferimento all'art. 1, comma 435 della legge n. 205/2017 le parti concordano di confermare le quote inserite in sede di bilancio consuntivo 2019 che vanno stabilmente ad incrementare

il fondo di cui all' art. 96 fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro. Relativamente all'ulteriore maggiorazione rispetto al 2019 a seguito della ripartizione del FSN 2020 che per la Regione Lombardia ammonta ad € 852.400 comprensiva di oneri riflessi e IRAP, le parti concordano che la medesima sarà distribuita sulla base del personale a tempo indeterminato e determinato (escluso supplenti) in servizio alla data del 1 gennaio 2020.

In riferimento all'art. 1, comma 435 bis della legge n. 205/2017 le parti concordano di attribuire le risorse al fondo per la retribuzione degli incarichi al fine di consentire un adeguamento della parte variabile della retribuzione di posizione dei dirigenti dell'area Sanità ivi compresi i dirigenti delle Professioni sanitarie.

Le parti concordano che l'importo assegnato per l'anno 2020 pari a € 2.330.160 comprensivi di oneri riflessi e IRAP, sarà distribuito in base al numero dei dirigenti a tempo indeterminato e determinato (escluso i supplenti) in servizio alla data del 1 gennaio 2020.

I sopra richiamati criteri saranno utilizzati fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL.

***Criteri generali per l'elaborazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011 n. 98.***

In tale ambito le parti condividono che la quota dei risparmi conseguiti e certificati dal Collegio Sindacale in attuazione del sopra richiamato art.16, potranno incrementare con importi variabili di anno in anno il fondo di cui all'art.95 del CCNL Area Sanità con modalità definite dalla contrattazione integrativa aziendale valorizzando tutto il personale ed in particolare il personale delle U.O./Equipes, che hanno maggiormente contribuito alla razionalizzazione dei costi di funzionamento.

In conclusione, le parti si impegnano quanto prima, ad approfondire i seguenti temi:

- Concordare la revisione dei modelli di organizzazione della continuità assistenziale.
- Riprendere il tavolo sulla revisione della rete ospedaliera.

Il presente accordo, sostituisce, le precedenti linee di indirizzo di cui alla DGR 09463 del 20 maggio 2009, ad eccezione di quanto disposto in materia di sperimentazioni gestionali.

<b>PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA</b>
<b>Dott. Marco Trivelli Direttore Generale Welfare</b> sottoscritto

<b>Paola Palmieri</b> sottoscritto
<b>Massimo Giupponi</b> sottoscritto con mail del 24/02/2021
<b>Nunzio Del Sorbo</b> sottoscritto con mail del 02/03/2021
<b>Massimo Lombardo</b> sottoscritto con mail del 02/03/2021
<b>Paola Lattuada</b>  sottoscritto con mail del 23/02/2021

<b>DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE</b>
<b>AAROI EMAC</b>  Cristina Mascheroni sottoscritto con mail del 23/02/2021
<b>ANAAO ASSOMED</b>  Stefano Magnone sottoscritto con mail del 23/02/2021
<b>ANPO–ASCOTI –FIALS Medici</b>
<b>CIMO</b> Pasquale Razionale sottoscritto con mail del 23/02/2021
<b>CISL MEDICI</b>  Danilo Mazzacane sottoscritto con mail del 23/02/2021
<b>CISL FP</b> Mauro Ongaro sottoscritto con mail del 26/02/2021 Laura Olivi sottoscritto con mail del 26/02/2021
<b>FASSID-SNR-AIPAC-SIMET- AUIP-SINAFO</b>  Bracelli Stefano sottoscritto con mail del 05/03/2021 Franco Merlini sottoscritto con mail del 28/02/2021
<b>UIL FPL PTA</b>  Davide Ballabio sottoscritto con mail del 23/02/2021
<b>FP CGIL MEDICI e dei Dirigenti del SSN</b>  Bruno Zecca sottoscritto con mail del 25/02/2021



<b>FVM (Federazione Veterinari e Medici)</b>
Giancarlo Battaglia sottoscritto con mail del 23/02/2021
<b>UIL FPL Coordinamento Nazionale aree contrattuali Dirigenza Medica - Veterinaria e Sanitaria</b>
Paolo Campi sottoscritto con mail del 23/02/2021