

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Oggetto: L.R. 19/2022 art. 20 comma 2 lett. e) – art 6 comma 1 del CCNL Area Sanità triennio 2016 – 2018 - Approvazione Linee Generali d’indirizzo alle Aziende del SSR sulle materie oggetto di confronto regionale con le OO.SS. della dirigenza sanitaria

LA GIUNTA REGIONALE

VISTO il documento istruttorio riportato in calce alla presente deliberazione predisposto dal Settore Risorse Umane e Formazione dal quale si rileva la necessità di adottare il presente atto;

RITENUTO, per motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di deliberare in merito;

VISTO il parere favorevole di cui all’articolo 4, comma 5, della legge regionale 30 luglio 2021, n. 18, sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica, del dirigente del Settore Risorse Umane e Formazione e l’attestazione dello stesso che dalla presente deliberazione non deriva né può comunque derivare un impegno di spesa a carico del bilancio regionale;

VISTA la proposta del direttore del Dipartimento Salute;

VISTO l’articolo 28 dello Statuto della Regione;

Con la votazione, resa in forma palese, riportata nell’allegato “Verbale di seduta”

DELIBERA

- di approvare, ai sensi dell’art. 20 comma 2 lett. e) della L.R. n. 19/2022 e dell’art 6 comma 1 del CCNL Area Sanità del 19 dicembre 2019 triennio 2016 – 2018, le Linee Generali d’indirizzo alle Aziende del SSR sulle materie oggetto di confronto regionale con le OO.SS. della dirigenza sanitaria, di cui all’Allegato A, che costituisce parte integrante del presente atto.

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
Francesco Maria Nocelli

Documento informatico firmato digitalmente

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA
Francesco Acquaroli

Documento informatico firmato digitalmente



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

L'art. 6 comma 1 del CCNL Area Sanità del 19 dicembre 2019, triennio 2016-2018, dà facoltà alle Regioni, nel rispetto dell'autonomia contrattuale degli enti del SSR e nel quadro delle previsioni di cui all'art. 40 del d.lgs. n. 165/2001, di emanare linee generali d'indirizzo alle Aziende, anche per lo svolgimento della contrattazione integrativa, previo confronto con le OO.SS. firmatarie del CCNL, 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 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);
- b) linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, comma 2 (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 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.

L'art. 20 comma 2 lett. e) della L. R. n. 19/2022 prevede che la Giunta regionale impartisca indirizzi e direttive vincolanti, con particolare riferimento all'attuazione degli obiettivi assegnati e al controllo della spesa, alle Direzioni degli enti del SSR.

Al fine di dare attuazione alle previsioni di cui al citato art. 6 comma 1 del CCNL dell'Area Sanità, la Regione Marche ha avviato il confronto con le organizzazioni sindacali della Dirigenza sanitaria.

A seguito dei n. 3 incontri svoltisi con le OO.SS. della dirigenza sanitaria e con i Responsabili del personale delle aziende è stato definito e condiviso il contenuto delle linee d'indirizzo allegato alla presente proposta di deliberazione.



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Con riguardo al contenuto del documento, si segnala in particolare che:

- le linee d'indirizzo sono redatte al fine di valorizzare i diversi strumenti di partecipazione dei soggetti sindacali previsti dal CCNL e con la finalità di perseguire l'omogeneità nell'applicazione degli istituti contrattuali tra le diverse aziende, il rafforzamento degli strumenti di sviluppo delle risorse umane previsti dalla contrattazione collettiva, l'informazione preventiva nelle materie oggetto di confronto come elemento strategico, il perseguimento di livelli di trasparenza e legalità sempre più elevati dell'azione amministrativa;
- vengono fornite indicazioni relativi ad istituti quali: prestazioni aggiuntive, libera professione sistemi di valutazione professionale e performance dei dirigenti, aspettative per motivi di assistenza umanitaria/emergenza/cooperazione, riconoscimenti connessi allo svolgimento di attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della formazione specialistica, criteri di allocazione delle risorse che finanziano il salario accessorio previste da specifiche disposizioni di legge in particolare le risorse previste dall'art. 1 commi 435 e 435 bis della L. 205/2017, annualità 2019, 2020, 2021 e 2022.

Relativamente a quest'ultimo istituto l'art. 1, comma 435, della legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), così dispone:

“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.

Questa disciplina è stata poi integrata dall'art. 25, comma 1, del D.L. n. 162/2019 convertito nella L. 28 febbraio 2020, n. 8 che ha aggiunto all'articolo 1 della legge n. 205/2017 il 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”.



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Le predette disposizioni sono dirette a recuperare le risorse della RIA già in godimento del personale cessato della dirigenza medica, veterinaria, sanitaria e delle professioni sanitarie, e che dovrebbero confluire nei fondi contrattuali.

L'articolo 96, comma 3, lett. d) del CCNL 19.12.2019 prevede che le risorse di cui all'articolo 1, comma 435 della L. 205/2017 incrementino stabilmente il fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.

Il CCNL citato non prevede nulla in relazione al comma 435 bis, pertanto tali risorse, come previsto dalla normativa nazionale sono destinate a incrementare i Fondi contrattuali per il trattamento economico accessorio della dirigenza medica, sanitaria e veterinaria e delle professioni sanitarie.

Successivamente con nota prot. n. 188058 del 5/7/2022 il Ministero dell'Economia e delle Finanze- Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, su specifica richiesta parere della Regione Emilia Romagna ha confermato che gli importi previsti dal comma 435 bis, contrariamente a quelli previsti dall'art. 1 comma 435, sono computati ad incremento di quelli recati dallo stesso comma 435 con la modalità di calcolo del montante.

Le risorse di cui all'art. 1, comma 435, della legge n. 205/2017, pari per l'anno 2021 a € 1.025.040, e per l'anno 2022 a € 1.102.838 sono destinate allo stabile incremento del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro in coerenza con quanto previsto dall'art. 96 del CCNL 19 dicembre 2019.

Le risorse di cui all'art. 1 comma 435-bis, della legge n. 205/2017, pari per l'anno 2021 a € 717.528 e per l'anno 2022 ad euro 1.077.190 sono destinate al fondo per la retribuzione degli incarichi ex art. 94 del CCNL 19 dicembre 2019 al fine di consentire un adeguamento della parte variabile della retribuzione di posizione.

Ciò premesso si propone alla Giunta Regionale l'approvazione delle Linee Generali d'indirizzo alle Aziende del SSR sulle materie oggetto di confronto regionale individuate dall'art. 6 comma 1 del CCNL Area Sanità del 19 dicembre 2019 triennio 2016 – 2018, di cui all'Allegato A al presente atto.

Il sottoscritto, in relazione alla presente deliberazione, dichiara, ai sensi dell'art. 47 D.P.R. 445/2000, di non trovarsi in situazioni anche potenziali di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013 e della DGR 64/2014.

Il responsabile del procedimento
Paola Maurizi

Documento informatico firmato digitalmente



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

PARERE DEL DIRIGENTE DEL SETTORE RISORSE UMANE E FORMAZIONE

Il sottoscritto, considerata la motivazione espressa nell'atto, esprime parere favorevole sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica della presente deliberazione.

Attesta, altresì, che dalla presente deliberazione non deriva né può derivare alcun impegno di spesa a carico del bilancio regionale.

Il sottoscritto, in relazione alla presente deliberazione, dichiara, ai sensi dell'art. 47 D.P.R. 445/2000, di non trovarsi in situazioni anche potenziali di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013 e della DGR 64/2014.

Il dirigente del Settore
Paola Cercamondi

Documento informatico firmato digitalmente

PROPOSTA DEL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO SALUTE

Il sottoscritto propone alla Giunta regionale l'adozione della presente deliberazione.

Dichiara, altresì, ai sensi dell'art. 47 D.P.R. 445/2000, di non trovarsi in situazioni anche potenziali di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013 e della DGR 64/2014.

Il direttore del Dipartimento
Antonio Draisci

Documento informatico firmato digitalmente

ALLEGATI



**LINEE GENERALI D'INDIRIZZO
EX ART. 6 CCNL 2016-2018 DIRIGENZA AREA SANITA' CCNL 19 DICEMBRE 2019**

Nel rispetto dell'autonomia contrattuale degli enti del SSR e nel quadro delle previsioni di cui all'art. 40 del d.lgs. n. 165/2001, la Regione emana le presenti linee d'indirizzo, a seguito del previsto confronto con le OOSS della dirigenza sanitaria firmatarie del CCNL Area Sanità del 19 dicembre 2019 triennio 2016-2018, secondo quanto disposto dall'articolo 6 comma 1 del CCNL medesimo che prevede:

Le Regioni possono emanare linee generali di indirizzo 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 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);*
- b) linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, comma 2 (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 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.*

La Regione e le Organizzazioni sindacali assumono a riferimenti i seguenti principi:

1. la piena conferma del ruolo della contrattazione integrativa, come sede deputata all'assunzione delle decisioni e delle responsabilità correlate all'applicazione degli istituti contrattuali nelle realtà aziendali, e la valorizzazione dei diversi strumenti di partecipazione dei soggetti sindacali previsti dal CCNL nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali nazionali e vigenti;
2. la valorizzazione del confronto con le OOSS anche al livello regionale, ambito di indirizzo e coordinamento delle politiche contrattuali finalizzato alla sempre maggiore efficacia e coerenza dell'azione della contrattazione aziendale rispetto agli obiettivi del SSR quali delineate nella programmazione regionale, nel rispetto delle peculiarità aziendali;
3. il perseguimento, in ordine a taluni istituti contrattuali di particolare strategicità per la riconoscibilità ed il miglior funzionamento del sistema ed in particolare dell'assegnazione degli

- incarichi, di un più alto livello di omogeneità nell'applicazione tra le diverse aziende;
4. il rafforzamento degli strumenti di sviluppo delle risorse umane previsti dalla contrattazione collettiva come elemento per il miglioramento dell'organizzazione e della qualità del servizio;
 5. l'informazione preventiva nelle materie oggetto di confronto come elemento strategico per la costruzione di spazi partecipativi utili al miglioramento del sistema nel suo complesso;
 6. il perseguimento di livelli di trasparenza e legalità sempre più elevati dell'azione amministrativa finalizzata anche alla prevenzione dei conflitti.

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

Si fa riferimento a quanto previsto dalle seguenti disposizioni del CCNL del 19 dicembre 2019:

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

Le norme richiamate individuano tra le fonti di finanziamento stabile dei tre fondi contrattuali anche le risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione dei nuovi fondi, in applicazione dell'art. 50 comma 2 lett. a) dei CCNLL delle aree dirigenziali III e IV sottoscritto l'8 giugno 2000.

Le norme richiamate stabiliscono inoltre:

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

Ciò premesso si stabiliscono i seguenti criteri generali ai fini dell'applicazione delle norme in esame.

Preliminarmente si sottolinea che l'incremento dei fondi, come precisato dal comma 6 degli stessi articoli 94, 95 e 96 del CCNL 19.12.2019, deve essere disposto nel rispetto **dell'articolo 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 che limita l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale**, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del D.Lgs. 165/2001, al corrispondente importo determinato nel 2016.

- La riduzione stabile della dotazione organica deve risultare dalla realizzazione di processi di razionalizzazione di particolare impatto, diretti a migliorare l'efficienza organizzativa e gestionale dell'ente, i quali sono oggetto di partecipazione sindacale nonché di contrattazione integrativa in relazione ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti (art. 7, comma 5, lett. i).
- La riduzione stabile della dotazione organica della dirigenza sanitaria dovrà essere prevista in sede di definizione dei piani triennali di fabbisogno del personale, che saranno oggetto di informativa preventiva alle OOSS firmatarie del contratto.
- La riduzione stabile della dotazione organica 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.
- Per minori oneri devono intendersi quelli conseguenti alla riduzione del costo correlato ai posti soppressi. I minori oneri sono accertati con riferimento al bilancio dell'esercizio precedente a quello della formale adozione della riduzione stabile della dotazione organica.

- Le aziende potranno incrementare i fondi complessivamente in misura non superiore al 50% della retribuzione tabellare del personale cessato. I relativi importi saranno distribuiti fra i tre fondi secondo le determinazioni della contrattazione integrativa privilegiando comunque l'incremento dei fondi che hanno una consistenza ridotta in rapporto alle esigenze organizzative aziendali.
- Saranno valorizzate le riduzioni di personale, inteso come unità a tempo pieno equivalenti, intervenute al 31 dicembre di ogni anno rispetto al 31 dicembre dell'anno precedente.
- Sono fatti salvi gli eventuali incrementi dei fondi contrattuali disposti, ai fini perequativi, in attuazione dell'art. 11, comma 1, del decreto-legge n. 35/2019 convertito dalla legge n. 60/2019.

Art. 6, comma 1, lettera b)

Linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria)

La programmazione dell'orario di lavoro del dirigente sanitario deve avvenire nel rispetto dei contenuti degli articoli 24 e seguenti del CCNL 19 dicembre 2019 in materia di orario di lavoro.

L'art. 115, comma 2, del medesimo contratto, in continuità con le disposizioni contenute nell'art. 55, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000, consente alle aziende ed enti del SSN di richiedere in via eccezionale e temporanea ai propri dirigenti sanitari, a integrazione delle attività istituzionali, ulteriori prestazioni finalizzate alla riduzione delle liste di attesa o all'acquisizione di prestazioni aggiuntive, soprattutto in carenza di organico e impossibilità anche momentanea di assumere personale con i profili di competenze necessari.

L'art. 24, comma 6, del contratto 19 dicembre 2019 stabilisce altresì che le aziende possono ricorrere all'acquisizione delle prestazioni di cui trattasi per il raggiungimento di obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati secondo quanto previsto dai commi 1 e 5 dello stesso articolo 24, concordando l'applicazione dell'istituto con le équipe interessate in base al regolamento adottato dagli enti. La medesima norma stabilisce che le prestazioni siano remunerate in base a una tariffa oraria di € 60,00 lordi onnicomprensivi. Sono fatte salve le disposizioni in deroga previste dal D.L. 30 marzo 2023, n. 34, in corso di conversione in legge.

Premesso quanto sopra, le parti ribadiscono che l'istituto, inserito nel Titolo VIII del CCNL 19/12/2019 "Libera professione intramuraria":

- riveste carattere di eccezionalità e temporaneità e non può essere utilizzato quale strumento di normale pianificazione delle attività istituzionali bensì quale risorsa in presenza di aumento improvviso della domanda di prestazioni;
- può essere utilizzato solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati con le équipe e assegnati ai dirigenti di ciascuna unità operativa;
- il ricorso alle prestazioni aggiuntive non ha carattere di obbligatorietà ed è utilizzato solo a seguito di consenso espresso dal Dirigente; l'eventuale diniego del Dirigente non comporta alcun giudizio negativo nel corso della prevista procedura di valutazione annuale e/o quinquennale.
- può essere utilizzato di norma in presenza di carenza di dirigenti sanitari a tempo indeterminato o determinato rispetto alle previsioni dei piani dei fabbisogni di personale approvati dalla Regione, a fronte di effettiva insufficienza di professionisti delle discipline carenti sul mercato per i quali siano state avviate procedure selettive andate deserte nonché per assicurare i servizi ambulatoriali per l'utenza esterna e il più ampio utilizzo delle apparecchiature diagnostiche;
- va utilizzato in via prioritaria come strumento eccezionale e temporaneo per il governo e il contenimento delle liste di attesa.

L'ammontare delle risorse a disposizione dell'ente ai fini della remunerazione delle prestazioni aggiuntive è stabilito in occasione dell'assegnazione dei volumi prestazionali, da effettuarsi preferibilmente all'inizio dell'anno.

Il ricorso alle prestazioni aggiuntive può avvenire solo previa definizione e programmazione delle attività istituzionali e nel rispetto dei livelli di appropriatezza delle prestazioni assistenziali da garantire ed è oggetto di informazione preventiva alle OOSS.

L'attività oraria esercitata in regime di prestazione aggiuntive è verificata attraverso un codice dedicato. La sua remunerazione è assicurata entro il terzo mese successivo a quello del suo espletamento, salvo accordi in sede di contrattazione integrativa aziendale.

Le direzioni generali degli enti definiscono il budget annuale dei costi relativi alle prestazioni aggiuntive entro il 31 maggio di ogni anno e assicurano il monitoraggio trimestrale dell'utilizzo delle prestazioni aggiuntive in rapporto ai volumi prestazionali erogati. Gli esiti del monitoraggio sono comunicati alla Regione in sede di report trimestrali, che sono resi noti alle OO.SS. previa richiesta.

Art. 6, comma 1, lettera c)

Criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di *performance* dei dirigenti

Il CCNL 19 dicembre 2019 conferma nel contenuto le disposizioni normative e contrattuali previgenti, prevedendo quale unico elemento di novità l'espresso riconoscimento dell'Organismo indipendente di valutazione quale soggetto collocato nella seconda istanza rispetto alla procedura di valutazione annuale del risultato. Tale verifica, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 5, attiene alla correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza, con la possibilità di modificarla e integrarla qualora si rilevassero anomalie significative, certificando così gli esiti, mentre entra nel merito in caso di prima istanza negativa nell'ambito della procedura di cui all'art. 60 del contratto in parola.

Quanto alla valutazione professionale di competenza del collegio tecnico, è esaustivo il contenuto dell'art. 59 del medesimo contratto.

Pertanto gli enti e le aziende adeguano alla normativa vigente i contenuti e le metodologie della valutazione e verifica del personale contenuti nei propri regolamenti, garantendo, fra gli altri, i seguenti criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di *performance* dei dirigenti:

- definizione e comunicazione preventiva e condivisa, di norma entro il primo trimestre, degli obiettivi assegnati, comportamenti attesi e competenze professionali richieste coerenti con gli incarichi assegnati, secondo metodologie che assicurino piena trasparenza e imparzialità delle procedure di valutazione individuale sia professionale che di risultato;
- tempestività della valutazione e conoscibilità della sua motivazione, al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali correlate all'incarico conferito;
- definizione dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori assicurandone la misurabilità;
- diretta conoscenza del valutato da parte del valutatore di prima istanza;
- partecipazione dell'interessato al processo di valutazione, sia in prima che in seconda istanza, non soltanto attraverso il contraddittorio ma anche nella fase di individuazione degli obiettivi e degli indicatori.

Al fine di migliorare il processo di valutazione, dovranno essere programmate e attivate a livello aziendale specifiche iniziative di formazione dei valutatori, anche con il supporto regionale.

Art. 6, comma 1, lettere d) ed e)

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

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 che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria

La Regione Marche con deliberazione n. 106 del 23/2/2015 ha approvato le linee d'indirizzo in materia di Libera professione per consentire agli enti del SSR una corretta applicazione dell'istituto.

A seguito dell'entrata in vigore del CCNL 19/12/2019, le parti ritengono necessario dedicare alla disciplina della materia un ulteriore apposito documento, ma di seguito si riportano i principi cui l'istituto deve ispirarsi.

L'attività libero professionale intramuraria non deve essere concorrenziale nei confronti del SSR.

Ai sensi dell'art. 114 comma 5 del CCNL del triennio 2016 – 2018, le Aziende negoziano in sede di definizione annuale di budget, con i dirigenti responsabili delle équipes interessate, nel rispetto dei tempi concordati, i volumi di attività istituzionale che devono essere comunque assicurati in relazione alle risorse assegnate. Di conseguenza concorda con i singoli dirigenti e con le équipes interessate i volumi di attività libero-professionale intramuraria che, comunque, non possono superare i volumi di attività istituzionale assicurati, prevedendo appositi organismi paritetici di verifica ed indicando le sanzioni da adottare in caso di violazione di quanto concordemente pattuito.

L'attività libero professionale intramuraria:

- deve essere effettuata al di fuori dell'orario di lavoro (risultante attività separata dal debito orario contrattualmente previsto), delle ferie, delle assenze per malattie, dei permessi, dei congedi, delle aspettative, dei turni di pronta disponibilità e delle guardie e comunque non può riguardare le attività di urgenza ed emergenza; non può svolgersi inoltre in presenza di prescrizioni del medico competente ove le stesse possano pregiudicare lo stato psico-fisico del lavoratore.
- deve, inoltre, essere distinta rispetto all'attività istituzionale, in relazione agli orari ed al sistema di prenotazione e di riscossione dei pagamenti;
- deve conseguentemente essere 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";
- se si tratta di attività in costanza di ricovero può essere svolta all'interno delle sedute o sessioni dedicate all'attività istituzionale (con conseguente quantificazione e recupero dell'impegno orario con l'adozione di meccanismi oggettivi) ma solo per periodi temporanei e in casi assolutamente eccezionali non dipendenti da carenze organizzative aziendali e comunque solo in relazione a quei servizi (ad es. Laboratorio Analisi, Anatomia Patologica , etc.) in cui l'attività libero professionale non possa, per motivi tecnico-organizzativi, svolgersi al di fuori di quella istituzionale;
- va necessariamente correlata ad azioni da parte delle aziende volte a ridurre le liste di attesa e ad allineare tendenzialmente i tempi medi di erogazione dell'attività istituzionale a quelli dell'attività libero professionale;
- deve essere organizzata garantendo, nel rispetto dei diritti alla trasparenza, un'adeguata informazione al cittadino utente sulle modalità di accesso alle prestazioni e sulla determinazione delle tariffe;
- non può essere esercitata presso strutture private accreditate con il Servizio Sanitario Nazionale, e presso strutture private, che pur non accreditate, sono controllate da strutture accreditate ai sensi dell'articolo 2359 c.c., o sono amministrate da persone fisiche che a loro volta amministrano le strutture accreditate o sono soci in posizione di controllo delle stesse. Il predetto divieto vale anche nelle ipotesi nelle quali l'attività dei singoli sia disciplinata mediante rapporti convenzionali,

comunque definiti (consulenza; attività aziendale a pagamento etc.), tra azienda sanitaria e struttura accreditata.

- In caso di carenza di spazi aziendali per garantire a tutti i professionisti di esercitare la libera professione intramuraria, l'azienda dovrà certificare, previo parere del Collegio di Direzione, l'insufficienza di spazi aziendali e trasmettere tale certificazione al Comitato di Coordinamento costituito ex art. 21 della L.R. n. 19/2022. Il Comitato dovrà verificare l'inesistenza presso altri enti del SSR di spazi disponibili per l'esercizio della libera professione intramuraria.

Solo in via residuale verrà avviata apposita procedura d'interpello volta ad acquisire spazi multidisciplinari nelle aree carenti presso strutture private non accreditate nel rispetto di quanto previsto dalla L. 120/2007 e dalla DGR n. 106/2015, fatte salve le ulteriori prescrizioni normative e contrattuali in materia.

- **Art. 6, comma 1, lettera 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

L'aspettativa ai fini dell'impegno nell'ambito dell'assistenza umanitaria, emergenza e cooperazione con i paesi in via di sviluppo, introdotta dall'art. 16, comma 5, del CCNL sottoscritto il 6 maggio 2010 a integrazione delle previsioni di cui all'art. 11 del CCNL sottoscritto il 10 febbraio 2004, rientra fra quelle che possono essere autorizzate dalle aziende ed enti a fronte di una valutazione diretta a contemperare le esigenze rappresentate dal dirigente con la garanzia di funzionalità della struttura di assegnazione.

È interesse della Regione, sulla base del principio di sussidiarietà, promuovere la partecipazione alla cooperazione allo sviluppo da parte delle organizzazioni della società civile e di altri soggetti senza finalità di lucro. Le aziende ed enti del SSR, pertanto, dovranno prestare particolare attenzione a verificare tutte le condizioni dirette a favorire l'assolvimento di una funzione che riveste particolare rilevanza sociale, in particolare ricorrendo a contratti a tempo determinato per la sostituzione del lavoratore assente.

Nelle situazioni in cui i progetti siano finalizzati a operare in situazioni di emergenza, le aziende e gli enti assicurano una risposta al dirigente entro il termine di quindici giorni dalla richiesta.

Art. 6, comma 1, lettera 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'attività di docenza nell'ambito delle scuole di specializzazione post laurea dell'area sanitaria conseguente ad incarichi conferiti ed eventualmente remunerati dall'Università e rientra nel quadro delle attività disciplinate dall'art. 50, comma 7, del CCNL 19 dicembre 2019.

I professionisti che svolgono attività di tutoraggio devono essere individuati annualmente dall'Azienda con atto formale.

Come previsto dal titolo VI - art. 38 comma 5 del dlgs. 368/1999 relativo alla regolamentazione della formazione dei medici specialisti, l'attività tutoriale, ove svolta da dirigenti sanitari nei confronti dei medici in formazione specialistica, costituisce specifico titolo da valutare per il conferimento di incarichi comportanti direzione di struttura, ovvero per l'accesso agli incarichi di secondo livello dirigenziale.

Le parti concordano altresì che al personale che svolge l'attività di tutoraggio di cui sopra potrà essere attribuita una quota aggiuntiva della retribuzione di risultato previa definizione di criteri in sede di contrattazione integrativa aziendale.

Art. 6, comma 1, lettera 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

L'art. 1, comma 435, della legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), così dispone:

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.

Questa disciplina è stata poi integrata dall'art. 25, comma 1, del D.L. n. 162/2019 convertito nella L. 28 febbraio 2020, n. 8 che ha aggiunto all'articolo 1 della legge n. 205/2017 il 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.

Le predette disposizioni sono dirette a recuperare le risorse della RIA già in godimento del personale cessato della dirigenza medica, veterinaria, sanitaria e delle professioni sanitarie, e che dovrebbero confluire nei fondi contrattuali.

In particolare l'articolo 96, comma 3, lett. d) del CCNL 19.12.2019 prevede che le risorse di cui all'articolo 1, comma 435 della L. 205/2017 incrementino stabilmente il fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.

Il CCNL citato non prevede nulla in relazione al comma 435 bis, pertanto tali risorse, come previsto dalla normativa nazionale sono destinate a incrementare i Fondi contrattuali per il trattamento economico accessorio della dirigenza medica, sanitaria e veterinaria e delle professioni sanitarie.

A livello nazionale è stata effettuata la ripartizione tra le Regioni e le Province autonome delle risorse di cui all'articolo 1, commi 435 e 435-bis della L. 205/2017 relativamente agli anni 2019 -2020-2021 e 2022 sulla base della quota di accesso delle medesime al Fondo Sanitario Nazionale.

Successivamente con nota prot. n. 188058 del 5/7/2022 il Ministero dell'Economia e delle Finanze-Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, su specifica richiesta parere della Regione Emilia Romagna ha confermato che gli importi previsti dal comma 435 bis, contrariamente a quelli previsti dall'art. 1 comma 435, sono computati ad incremento di quelli recati dallo stesso comma 435 con la modalità di calcolo del montante.

Ciò premesso, ai fini esplicativi si individuano di seguito le risorse relative alle annualità 2019-2020-2021 e 2022 di cui all'art. 1 comma 435 e 435 bis della L. n. 205/2017 assegnate alla Regione Marche:

RISORSE REGIONE MARCHE					
ANNO	TOTALE NAZIONALE	QUOTA ACCESSO REGIONE MARCHE	COMMA 435	COMMA 435 BIS	TOTALE
2019	30.000.000	2,57%	770.000		770.000
2020	49.000.000	2,56%	897.882	358.868	1.256.750
2021	68.000.000	2,56%	1.025.040	717.528	1.742.568
2022	85.000.000	2,55%	1.102.838	1.077.190	2.180.028

Si riportano di seguito le risorse di che trattasi ripartite tra gli enti del SSR in proporzione all'ammontare della retribuzione individuale di anzianità del personale il cui rapporto di lavoro è cessato nell'anno 2018:

DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA - ANNO 2019			
Ente	RIA cessati anno 2018 su base annua con oneri e IRAP	% RIA	Riparto risorse art. 435 legge 205/2017
ASUR	888.754	69	528.074
AOUORA	243.745	19	144.827
AOORMN	86.151	7	51.189
INRCA	77.269	6	45.911
Totali	1.295.919		770.000

DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA - ANNO 2020				
Ente	RIA cessati anno 2018 su base annua con oneri e IRAP	% RIA	Riparto risorse art. 435 legge 205/2017	Riparto risorse art. 435 bis legge 205/2017
ASUR	888.754	68,6%	615.776,31	246.115,21
AOUORA	243.745	18,8%	168.879,57	67.498,26
AOORMN	86.151	6,6%	59.690,02	23.857,08
INRCA	77.269	6,0%	53.536,10	21.397,46
Totali	1.295.919		897.882	358.868

DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA - ANNO 2021				
Ente	RIA cessati anno 2018 su base annua con oneri e IRAP	% RIA	Riparto risorse art. 435 legge 205/2017	Riparto risorse art. 435 bis legge 205/2017
ASUR	888.754	68,6%	703.177,44	492.224,20
AOUORA	243.745	18,8%	192.707,52	134.895,26
AOORMN	86.151	6,6%	67.652,64	47.356,84
INRCA	77.269	6,0%	61.502,4	43.051,70
Totali	1.295.919		1.025.040	717.528

DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA - ANNO 2022				
Ente	RIA cessati anno 2018 su base annua con oneri e IRAP	% RIA	Riparto risorse art. 435 legge 205/2017	Riparto risorse art. 435 bis legge 205/2017
ASUR	888.754	68,6%	756.546,87	738.952,34
AOUORA	243.745	18,8%	207.333,54	202.511,72
AOORMN	86.151	6,6%	72.787,31	71.094,54
INRCA	77.269	6,0%	66.170,28	64.631,40
Totali	1.295.919		1.102.838	1.077.190

Le parti concordano che:

- le risorse di cui all'art. 1, comma 435, della legge n. 205/2017, pari per l'anno 2021 a € 1.025.040, e per l'anno 2022 a € 1.102.838 sono destinate allo stabile incremento del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro in coerenza con quanto previsto dall'art. 96 del CCNL 19 dicembre 2019.
- le risorse di cui all'art. 1 comma 435-*bis*, della legge n. 205/2017, pari per l'anno 2021 a € 717.528 e per l'anno 2022 ad euro 1.077.190 sono destinate al fondo per la retribuzione degli incarichi *ex art.* 94 del CCNL 19 dicembre 2019 al fine di consentire un adeguamento della parte variabile della retribuzione di posizione.