



Azienda  
Ospedaliero  
Universitaria  
Careggi

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE  
AREA DIRIGENZA MEDICA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE  
PARTE ECONOMICA BIENNIO 2008-2009**

A seguito della certificazione resa dal Collegio Sindacale il 23 marzo 2011 sul testo di ipotesi di Accordo relativo al CCIA del personale della dirigenza medica - biennio economico 2008 - 2009, il giorno 7-04-2011, presso la sede dell'AOUC, ha avuto luogo l'incontro tra:

**L'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi:**

nella persona del **Setti Luigi**

e le seguenti **Organizzazioni sindacali:**

<b>Organizzazioni Sindacali</b>	
<b>ANAAO ASSOMED</b>	
<b>CIMO ASMD</b>	
<b>AAROI</b>	
<b>CGIL MEDICI</b>	
<b>FESMED</b>	
<b>ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI</b>	

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale della dirigenza medica del Servizio Sanitario Nazionale relativo al biennio economico 2008-2009, nel testo che segue.

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PER L'AREA MEDICA (biennio economico 2008/2009)

Con la presente intesa, le parti, ritengono concluso il complesso di accordi - per l'area negoziale della dirigenza medica - relativi alla regolazione aziendale degli incarichi di posizione e il sistema di salario variabile aziendale ad essi connesso; regolando inoltre le modalità di utilizzo delle risorse - eventualmente residue - in merito ai fondi contrattuali degli anni considerati, non specificatamente attribuite.

**Premesso** quindi che sono **parte integrante** del presente contratto i contenuti già definiti:  
nell'allegato b del ccia del 13.05.2002 (allegato A)  
nel verbale d'intesa del 19.06.2007 (relativamente ai contenuti richiamati nell'allegato B)  
nel verbale d'intesa del 12.06.2009 (relativamente ai contenuti richiamati nell'allegato C)  
nel verbale d'intesa del 10.11.2009 e relativa integrazione (allegato D)

**Premesso** inoltre, che le parti prendono atto senza rilievi della documentazione relativa ai fondi anni 2008-2009-2010 di tale area (allegati E, F, G), delle proiezioni di spesa per l'applicazione degli accordi in vigore (allegato H) e conseguentemente delle risorse disponibili per la sottoscrizione del contratto integrativo aziendale;

## Le parti concordano quanto segue:

### **Incarichi di natura prevalentemente professionale**

Gli incarichi di natura prevalentemente professionale prevedono uno sviluppo articolato su due percorsi paralleli e coerenti tra loro:

- un percorso che conferma quello attualmente in vigore attribuito con le regole e le tipologie previste dalle linee guida attualmente in uso (lettere H,I,G,F,E - vedi allegato A);
- un percorso rivolto a tutti i professionisti con anzianità di servizio superiore ai 5 anni che preveda una valutazione professionale periodica, il cui esito positivo consente di accedere al livello economico superiore secondo i valori previsti nella sottostante tabella.

Gli incarichi attribuiti sulla base delle tipologie aziendali (vedi linee guida - allegato A) non prevedono livelli economici differenziati attribuibili in base al percorso di anzianità di servizio/esperienza professionale; tali livelli, saranno comunque riconosciuti se spettanti in base allo sviluppo professionale previsto alle cadenze di anzianità di servizio previa valutazione positiva.

Per gli incarichi di lettera E viene previsto uno sviluppo su due livelli economici, definiti E e E1, il livello economico dell'incarico di lettera E1 è pari al valore economico degli incarichi di lettera D intrasod.

In ogni SOD a cui sia attribuito un numero di dirigenti medici superiore a 4, la somma degli incarichi di lettera D e E1 non potrà eccedere, di norma, la percentuale del 35% (arrotondata alla unità inferiore per frazioni sino allo 0,49 e superiore per frazioni da 0,5 all'unità intera).

In ogni SOD a cui sia attribuito un numero di dirigenti uguale o inferiore a 4, saranno riconosciuti gli incarichi E1 e D previa valutazione da parte della Direzione aziendale sulla base di apposita proposta da parte del responsabile di SOD.



La seguente tabella è esemplificativa e riassuntiva dei percorsi di sviluppo professionale previsti nell'attuale C.C.I.A.:

Anzianità di servizio con verifica dell'esperienza professionale*	Percorso parallelo relativo a incarichi/livelli economici	tipologie incarichi previste nelle linee guida aziendali	Equivalenza economica con incarico gestionale
sino a 2 anni	I	I	
da 2 a 5 anni	H	H	
5 anni	Equiparato	Equiparato	
10 anni	G	G	
15 anni	G1 (livello economico)		
20 anni	F	F	
25 anni	F1 (livello economico)		
30 anni	F2 (livello economico)	E	
		E1 (livello economico)	D intrasod

\*valorizzata dal 1 gennaio dell'anno successivo alla maturazione del requisito

I valori economici sono precisati nella sottoindicata tabella:

Retribuzione di posizione ai **DIRIGENTI MEDICI** con rapporto esclusivo (escluso direttori di struttura complessa) espresse in dodicesimi aggiornate al ccnl 6.05.2010 per incarichi aziendali

Tipologia dell'incarico (lettere Linee Guida)	EX 10 LIV 10B		EX 10 LIV		EX 9<5 equiparato	
<i>SOD semplici Dipartimentali</i>	9110,3	U	4458,99	U	3330,73	U
			1290,27	A	1346,81	A
	1297,11	A1	2065,83	A1	2065,83	A1
	4052,89	A3	1295,21	A2	2366,93	A2
			5350	A3	5350	A3
	14460,3	T	14460,3	T	14460,3	T
D - E1	9110,3	U	4458,99	U	3330,73	U
			1290,27	A	1346,81	A
	826,33	A1	1549,37	A1	1549,37	A1
			1811,67	A2	2883,39	A2
	9936,63	T	9110,3	T	9110,3	T
E - F2	9110,3	U	4458,99	U	3330,73	U
	826,33	A1	1549,37	A1	1549,37	A1
			1811,67	A4	1128,26	A5
					1811,67	A4
	9936,63	T	7820,03	T	7820,03	T
F1	9110,3	U	4458,99	U	3330,73	U
			1164,06	A	1164,06	A
			1032,91	A1	1032,91	A1
					1128,26	A5
	9110,3	T	6655,96	T	6655,96	T

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*

F	9110,3	U	4458,99	U	3330,73	U
			1032,91	A1	1032,91	A1
					1128,26	A5
	9110,3	T	5491,9	T	5491,9	T
G1	9110,3	U	4458,99	U	3330,73	U
					1128,26	A5
			516,45	A	516,45	A
	9110,3	T	4975,44	T	4975,44	T
G	9110,3	U	4458,99	U	3330,73	U
					1128,26	A5
	9110,3	T	4458,99	T	4458,99	T
Equiparato					3330,73	U
					3330,73	T

Legenda:

U	retribuzione unificata
A	aggiunzione
A1	aggiunzione già percepita
A2	aggiunzione per Ce D per raggiungimento minimo ex 10 con modulo
A3	aggiunzione per sod semplici dipartimentali
A4	aggiunzione per parificare E con D
A5	aggiunzione per equiparati per raggiungimento minimo ex 10
T	totale retribuzione di posizione

La decorrenza degli effetti economici derivanti dall'applicazione della tabella è fissata all'1/01/2010 con l'eccezione di incarichi eventualmente attribuiti in data successiva, in tal caso la decorrenza sarà quella dell'attribuzione degli incarichi stessi.

L'entità economica annua (costo) prevista per l'applicazione del percorso evidenziato nello schema sopra descritto è quantificata in via presuntiva in euro 1.027.389.

### Incarichi di struttura complessa

Il livello di integrazione tra assistenza, didattica, ricerca, nella nostra azienda rappresenta un obiettivo primario, in gran parte raggiunto, il cui ulteriore sviluppo è di assoluta rilevanza strategica; le parti considerano la SOD il primo basilare nucleo in cui trovare le necessarie risposte formative e riconoscono al responsabile di SOD il fondamentale impegno organizzativo e professionale finalizzato alle attività di didattica e tutoraggio.

Si rileva pertanto la necessità di valorizzare adeguatamente gli incarichi gestionali di struttura complessa, anche attraverso il superamento dell'accordo del 19.06.2007, al fine di ricondurre all'interno della valorizzazione dell'incarico la funzione relativa all'attività formativa e di tutoraggio individuale e diffuso, propria della mission aziendale connessa alle precise responsabilità per tali figure professionali.

Si conviene pertanto che, a far data dal 01/01/2010, il valore della posizione variabile aziendale sia fissato in euro 10.000,00 annui ricomprendendo in tale valore il superamento dell'accordo 19/06/2007 nonché le quote già erogate a tal fine.

NA

P. Longo

3

L'entità economica annua (costo) prevista per l'applicazione del percorso evidenziato nello schema sopra descritto è quantificata in via presuntiva in euro 400.000.

### Regole di carattere generale

In coerenza con l'impianto definito L'Azienda provvederà agli adeguamenti corrispondenti relativi al personale docente universitario.

Inoltre le parti concordano che – sino al 31.12.2010 - le entità economiche eventualmente residuali dall'applicazione del presente contratto siano destinate ad incrementare il valore economico individuale collegato al sistema premiante dei dirigenti medici, con le stesse modalità già in uso in azienda e secondo le differenziazioni previste dalla allegata tabella.

RETRIBUZIONE DI RISULTATO		
INCARICO	PUNTEGGIO	QUOTA
A B	1,9	
Strutture semplici dipartimentali	1,75	
C ** - D E	1,5	
G F	1,3	
H I EQUIP.	1	

\*\* incarichi attribuiti precedentemente all'accordo del 13 aprile 2010

#### Riferimenti da:

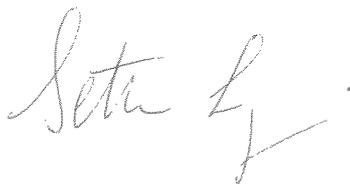
**CCIA 2002 art. 8** " Poiché i risultati conseguiti, al di là di ogni altra valutazione, sono il frutto del lavoro effettivamente svolto, la quota mensile del premio individuale spettante come assegnato ai sensi dei precedenti commi, non sarà erogata in caso di assenze superiori a 30 giorni complessivi. Non sono computati a tal fine il congedo ordinario né le assenze retribuite di cui all'art. 23 del C.C.N.L. 5/12/96, né l'assenza per puerperio di cui all'art. 26 del citato C.C.N.L., limitatamente al periodo remunerato per intero"

**Regolamento orario di lavoro 2006:** art. 5 comma 3 " In aggiunta a quanto previsto al comma 1, semestralmente l'Azienda provvederà a recuperare la retribuzione, calcolata sul debito orario, a coloro che hanno un minore orario superiore alle 50 ore, nonché alla sospensione del pagamento di quote connesse alla retribuzione di risultato"

Le parti concordano che la realizzazione del presente contratto integrativo aziendale sarà oggetto di successive e periodiche verifiche congiunte.

Firenze, 7-04-2014

Per l'Azienda



Per le OO.SS. Dirigenza Medica

FPCCGIL Medici  
RUBIN  
CINQUANO  
A.A. FIELDS DATA SERVICE, FIRENZE  
ANRO  
FESMEB  
ANARO ASSOCIATI

**LINEE GUIDA PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI  
AI DIRIGENTI MEDICI**

**Premessa**

**1 - Incarichi di responsabile di area e direttore di unità operativa**

Ai sensi e con le modalità previste all'art. 27 del Regolamento Generale di Organizzazione dell'Azienda Ospedaliera Careggi e visto l'allegato A dello stesso, il Direttore Generale procede agli incarichi di direzione delle unità operative (strutture organizzative professionali) e delle aree funzionali (strutture organizzative funzionali).

Per la graduazione degli incarichi di **responsabile di area**, come alla **lettera A** della tabella, si è fatto riferimento al numero di unità operative che la costituiscono, al numero totale di addetti con particolare riguardo ai medici, alla quantità di posti letto (per le aree con degenza) ed all'attività svolta complessivamente (tipologie e quantità).

Per la graduazione degli incarichi di **responsabile di unità operativa**, come alla **lettera B** della tabella, si è fatto riferimento al numero totale di addetti con particolare riguardo ai medici, ai posti letto (per le unità operative con degenza), alla complessità organizzativa ed all'attività svolta complessivamente (tipologie e quantità).

**2 - Incarichi interni all'unità operativa**

Gli incarichi interni all'unità operativa sono conferiti dal Direttore Generale su proposta scritta e motivata del direttore della stessa. Le proposte vanno formulate sulla base di quanto previsto dalla **lettera C alla lettera I** della tabella ed alla **nota** in calce alla medesima.

Innanzitutto, come risulta evidente anche dalla tabella, siccome gli incarichi si articolano contrattualmente in due tipologie che, per brevità, definiamo a "prevalenza organizzativa" e a "prevalenza professionale", si precisa che essendo superate le articolazioni oggi esistenti, siano essi riconducibili al primo od al secondo aspetto, le stesse, salvo quanto di seguito precisato, non dovranno essere necessariamente riproposte mentre si dovrà tener conto delle esperienze professionali accumulate da ognuno nonché delle nuove esigenze organizzativo-gestionali.

In presenza di sezioni aggregate, in quanto previste e disciplinate dalla normativa regionale e riconducibili alla prima tipologia, le stesse vanno confermate con i rispettivi responsabili.

**Tabella articolazione, graduazione (max, intermedio, min)  
delle posizioni funzionali**

**Funzioni di direzione di struttura**

**A. RESPONSABILE D'AREA**

- A.1. - / In relazione ai criteri di cui al 2° capoverso max.  
A.2. - { del paragrafo 1.: "incarichi di responsabile intermedio  
A.3. - { di area e direttore di unità operativa" min.

**B. RESPONSABILE DI UU.OO.**

- B.1. - / In relazione ai criteri di cui al 3° capoverso max.  
B.2. - { del paragrafo 1. : "incarichi di responsabile intermedio  
B.3. - { di area e direttore di unità operativa" min.

**Funzioni di gestione di struttura**

**C. MEDICO DI 1° LIVELLO che temporaneamente sostituisce ed  
ordinariamente coadiuva il direttore dell'unità operativa**

- C. 1. - il responsabile di cui al precedente punto B.1  
C.2. - " " " " " " B.2.  
C.3. - " " " " " " B.3.

*L'incarico comprende la responsabilità di un settore  
organizzativo/gestionale.*

**D. RESPONSABILE DI SETTORE ORGANIZZATIVO-GESTIONALE  
INTERNO ALL'UNITÀ OPERATIVA**

*In relazione alla complessità e consistenza delle risorse max.  
gestite ed all'importanza strategica della posizione intermedio  
min.*

**D.1. RESPONSABILE DI SETTORE ORGANIZZATIVO-GESTIONALE  
INTERNO ALL'UNITÀ OPERATIVA**

*In relazione alla complessità e consistenza delle risorse  
gestite ed all'importanza strategica della posizione, purché  
il settore comprenda ed organizzi attività aggiunzione  
in comune di più unità operative*

**Funzioni operative professionali che richiedono  
competenze specialistiche di rilevante livello**

- E. *RESPONSABILITÀ DI ATTIVITÀ OPERATIVO PROFESSIONALI  
per le quali è richiesta elevata e peculiare competenza  
specialistico professionale* max.  
*In relazione al maggiore livello e peculiarità delle* intermedio  
*competenze professionali affidate* min.
- F. *INCARICO CON CONSOLIDATA COMPETENZA  
PROFESSIONALE* max.  
*In relazione al grado di competenza richiesto* intermedio  
min.

**Funzioni operative professionali che richiedono  
competenze specialistiche di base**

- G. *INCARICO A DIRIGENTE MEDICO DI 1° LIVELLO  
con competenze specialistico professionali di  
di base (requisito minimo di 5 anni di anzianità  
di servizio al 31/12/96)* max.  
*In relazione al grado di competenza professionale* intermedio  
*di base richiesta* min.
- H. *INCARICO A DIRIGENTE MEDICO DI 1° LIVELLO  
in fase di avanzata acquisizione di competenze  
specialistico-professionali di base (requisito  
minimo 2 anni di anzianità di servizio al 31/12/96)* max.  
*In relazione al grado di competenza professionale* intermedio  
*di base acquisita* min.
- I. *INCARICO A DIRIGENTE MEDICO DI 1° LIVELLO  
in fase di avanzata acquisizione di competenze  
specialistico-professionali di base (assunto da  
meno di 2 anni )* Secondo CCNL

**Aggiunzioni per:**

- INCARICO QUINQUENNALE A DIRETTORE DI U.O.
- INCARICO A PART TIME NELLO STAFF AZIENDALE

**Incarichi aggiuntivi diversi (1)**

*RESPONSABILE DI CENTRO DI RIFERIMENTO REGIONALE  
(quando non coincidente con il Direttore di u.o.)*

*INCARICO A SCAVALCO di responsabile di altra u.o.*

*Aggiunzione pari a 1/5 del  
punteggio della u.o.*

*RESPONSABILE DI DIPARTIMENTO TECNICI-SCIENTIFICO*

*MEMBRO DELLE SEGUENTI COMMISSIONI O COMITATI:*

*(1) al singolo dirigente medico può essere attribuito il punteggio di uno solo degli incarichi aggiuntivi richiamati.*

*N.B.: Tra gli obiettivi individuati per l'anno 1997, insieme al miglioramento della congruità risorse/risultati, l'azienda ha assunto anche il miglioramento della qualità dei servizi nell'orientamento all'utenza.*

*Ciò è stato tradotto in conseguenti indicatori nella negoziazione di budget e di tutto ciò è titolare il direttore dell'unità operativa. Qualora per gli aspetti connessi alla qualità il direttore intenda avvalersi di un collaboratore cui non sia stato attribuito l'incarico di cui alla lettera "C", allo stesso sarà riconosciuto una apposita aggiunzione; di ciò sarà tenuto conto nella pesatura dell'incarico di lettera "C"*

### ***Nota esplicativa***

*INCARICHI ORGANIZZATIVO-GESTIONALI:*

*Il direttore di unità operativa dovrà proporre l'organizzazione interna: quali e quanti settori organizzativo-gestionali, descrivere la loro complessità e consistenza, proporle e motivarne la graduazione (max, intermedio, min).*

*In ogni unità operativa deve essere attivato un incarico di cui alla lettera C. Esso deve comprendere anche la responsabilità di un settore organizzativo-gestionale, se previsto.*

*La graduazione del peso è parallela a quella dell'unità operativa.*

*L'incarico - di cui alla lettera D - di responsabile di settore organizzativo-gestionale interno all'unità operativa, comporta la gestione di risorse umane e tecnologiche.*

*In altre parole si configura un settore quando, all'interno dell'unità operativa, si individuano e si gestiscono unitariamente e con un discreto grado di autonomia dal resto, un complesso di risorse umane e tecnologiche riferibili a tipologie e/o filoni di attività particolari o ad attività talmente ampie da essere organizzativamente suddivise per evidenti necessità gestionali (ad esempio, sezioni di degenza con un certo numero di letti.).*

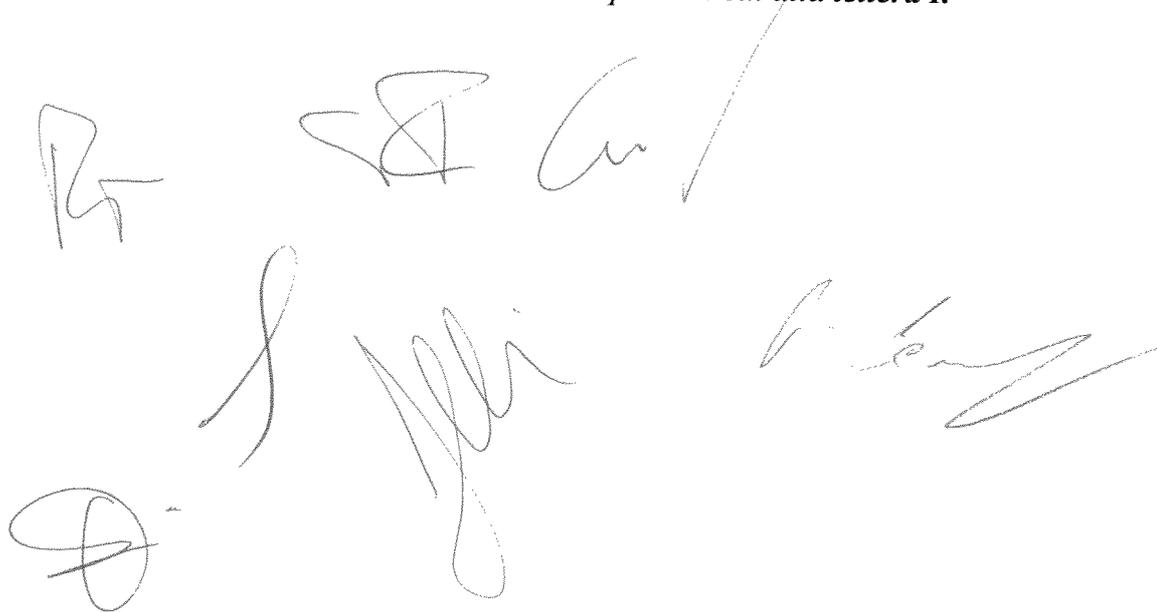
*INCARICHI OPERATIVO-PROFESSIONALI*

*Il direttore di u.o. dovrà proporre l'affidamento di incarichi per funzioni operativo-professionali a tutti i restanti medici dell'équipe motivandone le tipologie riferibili a ciascuno di essi nonché la rispettiva graduazione, secondo le definizioni di cui alla tabella ed in particolare:*

*- l'incarico - di cui alla lettera E - di responsabile di attività operativo-professionale comporta il possesso di rilevanti competenze specialistiche riferibili ad esempio a particolari patologie e/o tecnologie. La differenza con l'incarico di cui alla lettera D sta essenzialmente nell'aspetto organizzativo- gestionale delle risorse assegnate;*

*- l'incarico di cui alla lettera F comporta una rilevante autonomia professionale.*

*Nessuna difficoltà particolare dovrebbe presentare il conferimento degli incarichi di cui alla lettera G ed H né tanto meno quelli di cui alla lettera I.*

The image contains several handwritten signatures and initials in cursive script. There are approximately seven distinct marks scattered across the lower half of the page, including what appears to be a signature starting with 'R', another starting with 'S', and several other stylized initials and names.

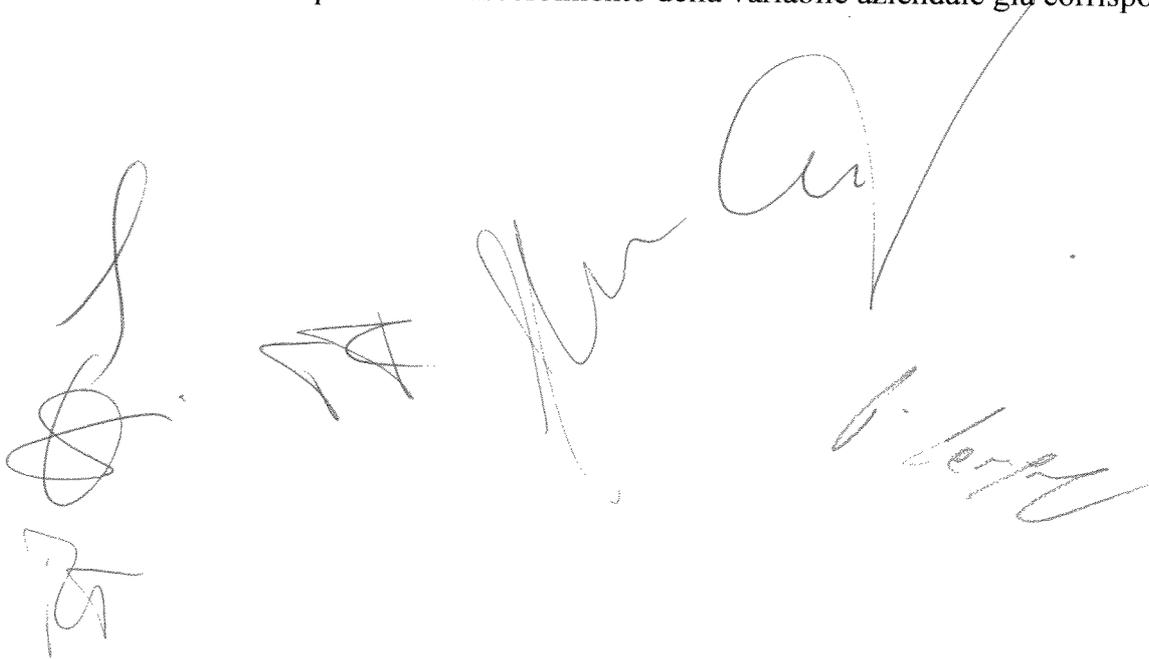
## VERBALE DI INTESA

In data 19 giugno 2007 ....omissis .....

- 1) Si assume il documento allegato (all.n.1) con il quale vengono definite le linee organizzative generali poste a base della graduazione degli incarichi dirigenziali dell'AOUC
- 2) Preliminarmente rispetto alla ulteriore graduazione, ai titolari di incarico di struttura semplice (incarichi di lettera C e lettera D, in base al CCIA 1998-2001) viene riconosciuto un valore di retribuzione di posizione minimo pari al valore della retribuzione di posizione che il CCNL 3.11.2005 e quello del 5.7.2006 riconoscono al "Dirigente con incarico di struttura semplice o ex modulo funzionale ex DPR 384/1990"; a tale scopo, verrà riconosciuta ai dirigenti interessati una variabile aziendale utile a conseguire il valore economico della retribuzione di posizione sopra richiamata utilizzando, a tale scopo, anche il valore dell'"aggiunzione" oggi corrisposta (allegato 3); l'importo stimato per detta operazione ammonta, per il 2007, a circa euro 254.000;
- 3) Sempre preliminarmente rispetto alla ulteriore graduazione degli incarichi, viene riconosciuto a tutti i dirigenti titolari di incarico professionale di lettere E, F e G (ossia degli incarichi che in base alle attuali disposizioni di cui al CCIA 1998-2001 sono conferibili ai dirigenti che hanno raggiunto i 5 anni di anzianità), il valore minimo di incarico corrispondente alla retribuzione di posizione che il CCNL 3.11.2005 e quello del 5.7.2006 riconoscono al "Dirigente con incarico di lett.c art.27 CCNL 8.6.2000"; a tale scopo, viene riconosciuta ai dirigenti equiparati titolari di incarico di lettera E, F o G, oltre all'aggiunzione ad oggi percepita, anche una quota di variabile aziendale utile a raggiungere il minimo del valore della retribuzione di posizione sopra richiamata; l'importo stimato per detta operazione ammonta, per il 2007, a circa euro 270.000 (comprendendo nella somma anche l'accantonamento per i dirigenti che superano il quinquennio nel corso del 2007 e possono così aspirare al conferimento di detti incarichi);
- 4) Ai titolari di incarico di lettera E viene riconosciuta, oltre all'aggiunzione ad oggi corrisposta in base alla richiamata tabella di cui all'allegato 3 ed all'eventuale ulteriore aggiunzione di cui al punto che precede, anche un ulteriore valore di variabile aziendale utile ad assicurare che il valore dell'incarico sia pari al valore minimo di riferimento degli incarichi di struttura semplice di lettera D come rideterminato con l'operazione di cui al punto 3; l'importo stimato per detta operazione ammonta, per il 2007, a circa euro 240.000
- 5) Ai titolari di struttura semplice dipartimentale viene riconosciuto, oltre al valore dell'incarico come rideterminato al punto 3, anche un'ulteriore quota di variabile aziendale pari ad euro 5.350 annui (comprensivi, per gli "ex decimi con modulo", dell'aggiunzione ad oggi corrisposta); l'importo stimato per detta operazione ammonta, per il 2007, a circa euro 107.000;
- 6) Tenuto conto delle risorse disponibili, in prima applicazione viene fissato nel 75% (arrotondato per eccesso all'unità superiore) il numero massimo di incarichi di lettera G conferibili ai dirigenti con più di 5 anni di anzianità tra agli aventi titolo all'interno di ciascuna SOD, fermo restando che detto numero potrà essere variato in relazione alle future disponibilità dei fondi contrattuali;
- 7) Per quanto concerne l'applicazione delle previsioni delle Linee di indirizzo regionali richiamate in premessa (recupero delle somme già anticipate dalla Regione per finanziare l'equiparazione),

a decorrere dal 31.12.2005 (a valere dal 2006) gli stanziamenti del fondo per la retribuzione di posizione della Dirigenza Medica sono stabilmente ridotti dell'importo di euro 255.172, con conseguente riduzione dei residui ipotizzati per l'anno in questione, dando atto che tale somma viene dal 2006 imputata ai "risparmi della RIA"; in considerazione della necessità che sia maggiormente chiarita l'incidenza delle previsioni di dette Linee sugli esercizi passati, a decorrere dal 31.12.2005 (a valere dal 2006), le disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione sono altresì ridotte annualmente dell'ulteriore somma di euro 30.000 fino a compensare, negli esercizi futuri, le "insufficienze" dei risparmi della RIA registrate negli anni anteriori al 2006 e che saranno successivamente determinate in via definitiva; detta misura viene assunta in maniera provvisoria e non intende condizionare il confronto con le competenti strutture regionali volto a chiarire in modo definitivo modalità e decorrenze di quanto previsto nelle Linee; nell'ipotesi in cui la misura concordata con la presente intesa si rivelasse insufficiente per rispettare le menzionate previsioni, saranno allo scopo impiegati i residui dei fondi contrattuali;

- 8) Si concorda che in base all'attuale assetto organizzativo, gli incarichi di lettera E,F e G corrispondono agli "incarichi di cui alla lettera c) dell'art.27 del CCNL 8.6.2000" anche ai sensi delle previsioni dell'art.5 comma 7 CCNL 5.7.2006: pertanto, a decorrere dal 1.1.2007 ed al ricorrere dei previsti requisiti, ai dirigenti "equiparati" titolari di detti incarichi (o superiori) potrà essere riconosciuta la retribuzione unificata di cui al comma 6 del medesimo articolo, con contestuale e corrispondente riassorbimento della variabile aziendale già corrisposta

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'A' and another that looks like 'B. Lopez'.

**Linee guida per la determinazione e graduazione della valorizzazione degli incarichi dirigenziali**

**1 – La premessa**

Con Contratti Collettivi Integrativi Aziendali del 13/2 e 13/5/2002, validi per il quadriennio 1998-2001, era stata data applicazione alle disposizioni della contrattazione nazionale sull'allocazione delle risorse derivanti dai fondi per la retribuzione della posizione, sulla base di linee guida predisposte dall'Azienda ai fini dell'attribuzione degli incarichi ai propri dirigenti. I valori economici correlati all'attuale sistema di graduazione degli incarichi sono stati provvisoriamente definiti, da ultimo, con accordi dell'8.03.2006.

All'atto della sua costituzione l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi, con riferimento alle risorse umane dedicate all'erogazione di prestazioni sanitarie, ha acquisito i rapporti di lavoro già in essere e più specificamente i preesistenti contratti di lavoro con i dirigenti della ex Azienda Ospedaliera Careggi, oltre all'apporto fornito dai docenti e ricercatori universitari già inseriti nella convenzione allora in atto tra la predetta Azienda (ex USL 10/D) e l'Università degli Studi di Firenze (Facoltà di Medicina e Chirurgia).

Attraverso l'Atto aziendale (Statuto), adottato con deliberazione n. 348 del 24/7/2003, si è proceduto a definire un nuovo modello organizzativo caratterizzato da una forte integrazione con la Facoltà di Medicina e Chirurgia, che ha dato luogo ad un nuovo assetto istituzionale ed un assetto organizzativo, totalmente rimodulato, con la costituzione di una organizzazione dipartimentale (Dipartimenti ad Attività Integrata – D.A.I.) riconosciuta come modello di gestione operativa delle attività produttive dell'Azienda e rivolta ad assicurare l'integrazione del percorso diagnostico-terapeutico con quello didattico-scientifico. Con deliberazioni nn. 141 e 355 rispettivamente del 17/3/2004 e 14/7/2004 del Direttore Generale dell'Azienda sono stati attribuiti gli incarichi apicali relativi a detta organizzazione.

Di grande novità quindi l'articolazione organizzativa dipartimentale, che dovrà trovare la sua esplicitazione anche nella graduazione economica degli incarichi di responsabilità attribuiti.

Il nuovo sistema di DAI e SOD rappresenta Strutture con al proprio interno professionalità che prefigurano un'organizzazione a matrice, ed evidenzia e differenzia incarichi dirigenziali in prevalenza gestionali da incarichi in prevalenza professionali, secondo quanto previsto dal C.C.N.L. e regolamentato dagli accordi aziendali.

Dopo la prima fase sperimentale, espletata nel primo biennio, si sta procedendo ad un aggiornamento dello Statuto che, anche alla luce della L.R.T. 40/2005 e del Protocollo d'intesa la Regione Toscana e le Università degli Studi di Firenze, Pisa e Siena di cui alla delibera G.R. n. 481/2005, metta a fuoco in modo puntuale ed armonico le esperienze acquisite nel periodo di avvio. A tale scopo è stato sottoscritto il nuovo testo dell'Atto aziendale, recepito con delibera del D.G. n. 116 del 27/3/2007, e siamo impegnati nella sua realizzazione.

La complessità organizzativa sinteticamente sopra descritta, nell'intento anche di valorizzare il ruolo dei professionisti nel governo clinico delle strutture organizzative nel cui ambito sono allocate le risorse umane, richiede pertanto di procedere ad una proposta di graduazione degli incarichi dirigenziali. Tale graduazione, che dovrà facilitare e accompagnare l'attuazione dei complessi e differenziati processi ai quali ciascun professionista partecipa con la propria specificità, tiene pertanto conto delle funzioni, di natura prevalentemente organizzativo-gestionale e di natura prevalentemente professionale, integrate alle funzioni di didattica e di ricerca aziendale, che emergono dallo Statuto e che sotto si rappresentano:

prevalentemente GESTIONALE			Prevalentemente PROFESSIONALE	
<b>Dir. SOD Complessa -</b>	<b>Dir. Struttura Semplice dipartimentale</b>	<b>Resp. Struttura Semplice Infra SOD</b>	<b>Incarico professionale di alta specializzazione</b>	<b>Incarico Professionale</b>

Sono inoltre identificate ulteriori tipologie di incarichi, classificabili come aggiuntivi, quali:

<b>Direttore di D.A.I.</b>	<b>Responsabile di A.F.O.</b>	<b>Responsabile di U.Pr. Aziendali</b>	<b>Responsabile di U.Pr. Metodologiche</b>	<b>Responsabile di U.Pr. Multidisciplinari</b>	<b>Responsabile di U.Pr. Disciplinari</b>	<b>Responsabile di C.R.R.</b>
--------------------------------	-----------------------------------	--	--	--	---	---------------------------------------

Le risorse cui fare riferimento per la nuova graduazione economica degli incarichi sono state rideterminate dai CC.CC.NN.LL. stipulati in data 5/7/2006 relativi sia all'Area della Dirigenza Medica che all'Area della Dirigenza Sanitaria per il biennio economico 2004-2005 che hanno incrementato i Fondi aziendali di cui agli artt. 10, 11 e 12 degli stessi contratti.

## 2 – Gli obiettivi

Il percorso descritto intende definire la graduazione degli incarichi dirigenziali, la loro pesatura, e conseguentemente essere riferimento per la valorizzazione economica della retribuzione di posizione variabile aziendale, il tutto in modo coerente col modello organizzativo-gestionale e professionale definito dallo Statuto, tenendo conto della retribuzione di posizione già attribuita dal CCNL, al fine di stabilire la retribuzione di

posizione complessiva.

Al fine di assecondare le aspettative ed i meccanismi già strutturati in Azienda, il percorso parte dal salario di posizione già previsto dagli attuali accordi, introducendo modifiche coerenti all'assetto istituzionale; le modifiche andranno dunque ad inserirsi nel quadro normativo-economico descritto dai vigenti Accordi aziendali e dal Contratto Integrativo Aziendale applicativi dei CC.CC.NN.LL. - quadriennio 1998-2001, per quanto riguarda l'istituto della Retribuzione di Posizione.

Obiettivi:

- a) *Destinazione di quote di retribuzione di posizione variabile aziendale al perseguimento dell'obiettivo, parzialmente modificato dal CCNL, che a parità di incarico aziendale ricoperto riconosca uguale valore economico di retribuzione di posizione complessiva.*
- b) *Definizione di quote aggiuntive per incarichi non ricompresi nella qualifica e previsti dallo Statuto.*
- c) *Definizione di una griglia di graduazione degli incarichi aziendali e di criteri condivisi per la collocazione nella griglia stessa della "posizione" di ciascun dirigente e, parallelamente, definizione delle modalità di valorizzazione degli stessi incarichi.*
- d) *Costruzione di basi per un percorso strutturato di sviluppo professionale della "Linea prevalentemente professionale"*

### **3 – I principi**

L'Azienda ritiene importante introdurre nelle politiche del personale strumenti che favoriscano la motivazione del personale, il senso di appartenenza all'Azienda e la trasparenza dei percorsi di progressione di carriera a livello aziendale. A tal fine, nella definizione della griglia e dell'attribuzione della posizione l'Azienda intende adottare alcuni criteri ispiratori, utili come orientamento ed indirizzo durante tutte le fasi del percorso.

1. Perseguimento della trasparenza e dell'appropriatezza nell'attribuzione delle indennità
2. Sviluppo delle professionalità
3. Sostenibilità economica e prudenzialità nella gestione del Fondo

### **4 – Il percorso**

Sulla base degli obiettivi sopra individuati, considerando che la nuova retribuzione di posizione complessiva individuale annua è composta dalle seguenti voci stipendiali:

- ✓ retribuzione di posizione unificata (i cui criteri sono definiti dal CCNL)

✓ retribuzione di posizione variabile aziendale (i cui criteri sono definiti dal CCIA), si esplicitano le seguenti fasi del percorso.

a) Destinazione di quote di retribuzione di posizione variabile aziendale al perseguimento dell'obiettivo, parzialmente modificato dal CCNL, che a parità di incarico aziendale ricoperto riconosca uguale valore economico di retribuzione di posizione complessiva

b) Definizione di quote aggiuntive per incarichi non ricompresi nella qualifica e previsti dallo Statuto

I) Responsabilità di D.A.I.

La graduazione delle indennità di Responsabilità di DAI (articolata in tre fasce) è stata stabilita a parte dalla Direzione Aziendale; la materia, non gravando sui Fondi contrattuali, è già stata oggetto della prevista informazione alle OO.SS.

II) Altre responsabilità aggiuntive (Aree, U.Pr. C.R.R)

Il modello organizzativo aziendale introduce altre funzioni di responsabilità come sopra riportate, con competenze specificamente delineate, alle quali si ritiene equo correlare un'indennità economica aggiuntiva, a titolo di salario di posizione – variabile aziendale. (Allegato A)

c) Definizione di una griglia di graduazione degli incarichi aziendali e di criteri condivisi per la collocazione nella griglia stessa della "posizione" di ciascun dirigente e, parallelamente, definizione delle modalità di valorizzazione degli stessi incarichi

Il sistema originario di graduazione degli incarichi, già delineato nelle Linee Guida al CCIA 1998-2001, prevedeva un'articolazione su tre livelli di valorizzazione, che però non ha ancora trovato applicazione; adesso se ne ripropone una versione aggiornata che, sul versante prevalentemente gestionale prevede tre livelli di valorizzazione, e sul versante prevalentemente professionale, una linea di sviluppo concordata aziendalmente, considerando alcuni criteri di riferimento che di seguito si esplicitano:

- ✓ Collocazione nella *Linea prevalentemente gestionale* o nella *Linea prevalentemente professionale*, secondo il rispetto delle indicazioni contenute nella matrice di graduazione e delle pesature esplicitate negli appositi successivi allegati
- ✓ Riferimento della nuova retribuzione di posizione è quella storica percepita, con mantenimento ad personam del valore economico, qualora esso sia economicamente superiore alla valorizzazione dell'incarico attribuito.

La matrice prevede una differenziazione degli incarichi di *Linea prevalentemente gestionale* dagli incarichi di *Linea prevalentemente professionale*, individuandone per singola tipologia quelli ad attribuzione universitaria ed ospedaliera, nel rispetto – per quanto attiene alla direzione delle SOD complesse – di quanto fissato dallo Statuto e integrazioni o modifiche apportate secondo quanto previsto dallo Statuto stesso.

In analogia a quanto definito con CCNL relativamente alle **Strutture Organizzative Dipartimentali (SOD) complesse**, e considerando la differente valorizzazione della retribuzione di posizione minima unificata in esso stabilita, si ritiene utile mantenere la differenziazione tra le SOD afferenti all'area chirurgica e quelle afferenti all'area medica, prevedendo per entrambe uno sviluppo su tre differenti fasce economiche.

Anche per le **Strutture Organizzative Dipartimentali (SOD) semplici** e le **Strutture Semplici** (infra SOD) si prevede, analogamente, una differenziazione su tre differenti fasce economiche.

Relativamente alla *Linea prevalentemente professionale* si è proceduto ad una prima differenziazione fra **Incarichi Professionali** e **Incarichi di Alta Specializzazione, Consulenza, Studio e Ricerca**, articolando anch'essi su più fasce economiche correlate all'anzianità di servizio, alla progressione dell'esperienza professionale individuale, al consolidamento delle proprie capacità professionali a seguito ad esempio di attività di studio, di ricerca e di consulenza, ovvero in relazione ad attribuzione di **Incarichi per programmi a valenza aziendale di alta complessità** e **Programmi inter e/o infra dipartimentali**, subordinatamente alla valutazione positiva.

Per quanto riguarda gli incarichi di Altissima Specializzazione (lett. E) si ritiene utile mantenere il riferimento di graduazione minima già riconosciuto con i precedenti accordi.

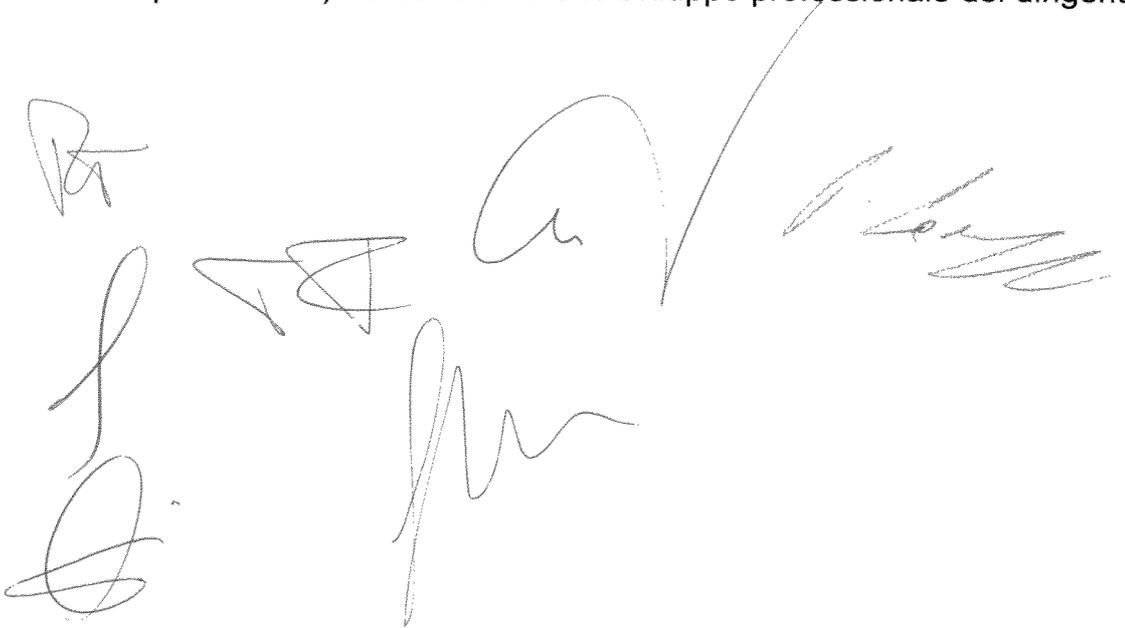
L'organizzazione sopra descritta viene sinteticamente riassunta nella Matrice di Graduazione delle Posizioni, che si allega (Allegato B)

d) Costruzione di basi per un percorso strutturato di sviluppo professionale della "Linea prevalentemente professionale"

Si propone di definire un percorso di sviluppo del dirigente, che non abbia incarichi di responsabilità gestionale, attraverso stadi diversi affinché possa vedere riconosciuti gradi di maturazione professionale diversificati, anche in linee separate fra incarichi professionali e di "alta specializzazione".

Fra i compiti del responsabile di struttura complessa o semplice è ricompresa la promozione della crescita professionale dei singoli dirigenti componenti l'équipe afferente. Tale percorso di sviluppo si sostanzia nella partecipazione del singolo

professionista a momenti formativi, nell'attività di esperienza professionale interna all'équipe di appartenenza, nell'attività di didattica e di ricerca, nella acquisizione di competenze, anche altamente specialistiche, nell'ambito degli indirizzi aziendali e della *mission* della struttura di appartenenza, nel trasmettere il proprio "sapere" ad altri colleghi per una crescita comune. In tale contesto, come già (in parte) previsto anche dalle norme contrattuali, l'anzianità di servizio è un elemento di riferimento (anche se non preminente) nel considerare lo sviluppo professionale del dirigente.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are several overlapping marks, including what appears to be a large 'A' or 'V' shape and some scribbles. On the right, there is a signature that looks like 'L. Rossi'.

## VERBALE DI INTESA

In data 12/06/09 ...omissis.....

Conseguentemente nell'intento di inserire elementi di chiarezza economico-temporali nonché procedurali, nell'ambito della valorizzazione delle posizioni, si individuano le seguenti tipologie:

❖ **gli incarichi sospesi:** ormai da tempo è sostanzialmente sospesa l'attribuzione di incarichi aziendali in attesa di due atti propedeutici all'attribuzione stessa quali

- 1) l'atto aziendale
- 2) l'adeguamento o ridefinizione tramite accordo con le OO.SS. delle regole per l'attribuzione degli incarichi stessi

Tutto ciò è avvenuto nonostante che in molti casi vi sia stata una iniziativa propositiva da parte dei responsabili di dipartimento o di struttura complessa.

A tal proposito è bene considerare che:

- a) l'atto aziendale è ormai approvato da tempo
- b) il percorso per la ridefinizione o adeguamento delle regole tra azienda e OO.SS. è in una fase di ben avviata definizione
- c) l'iniziativa propositiva dei responsabili di dipartimento o di struttura complessa è stata caratterizzata da forti elementi di disomogeneità (tempi, procedure, quantità, funzioni ecc...) che devono essere ragionevolmente ricondotte ad un quadro complessivamente omogeneo
- d) le tipologie di incarico sospese sono diverse e devono essere prese in considerazione anche in modi diversificati, secondo il seguente schema:

- **richieste di incarichi di lettera I:** *attribuzione d'ufficio a tutti i nuovi assunti a tempo indeterminato in relazione agli ambiti di attività individuati su proposta del responsabile di S.O.D. semplice o complessa di afferenza.*
- **richieste di incarichi di lettera H:** *attribuzione d'ufficio ai dirigenti con anzianità pari ai due anni a seguito della relazione inerente il grado di competenza professionale acquisita su proposta del responsabile di S.O.D. semplice o complessa di afferenza.*
- **richieste di incarichi relativi all'equiparazione (5 anni di anzianità):** gestione del percorso amministrativo di attribuzione previa verifica dei requisiti di anzianità maturati e valutazione positiva, possibile attribuzione dell'incarico non anteriormente all'1.01.2008
- **richieste di incarichi di lettera G:** *da definire con decorrenza non anteriore all'1.01.2008*
- **richieste di incarichi di lettera E e F:** *da definire con decorrenza non anteriore all'1.01.2008*
- **richieste di incarichi di lettera D:** *da definire con decorrenza non anteriore all'1.01.2008. Le parti, consapevoli delle attese e della rilevanza strategica della funzione, ritengono la definizione di questa tipologia di incarico prioritaria e da trattare nei prossimi incontri con la disponibilità a definire le regole di attribuzione anche a stralcio dal resto dell'accordo.*
- **richiesta di lettera C:** avvio del percorso amministrativo di attribuzione della funzione nel caso in cui all'interno della struttura complessa sia vacante

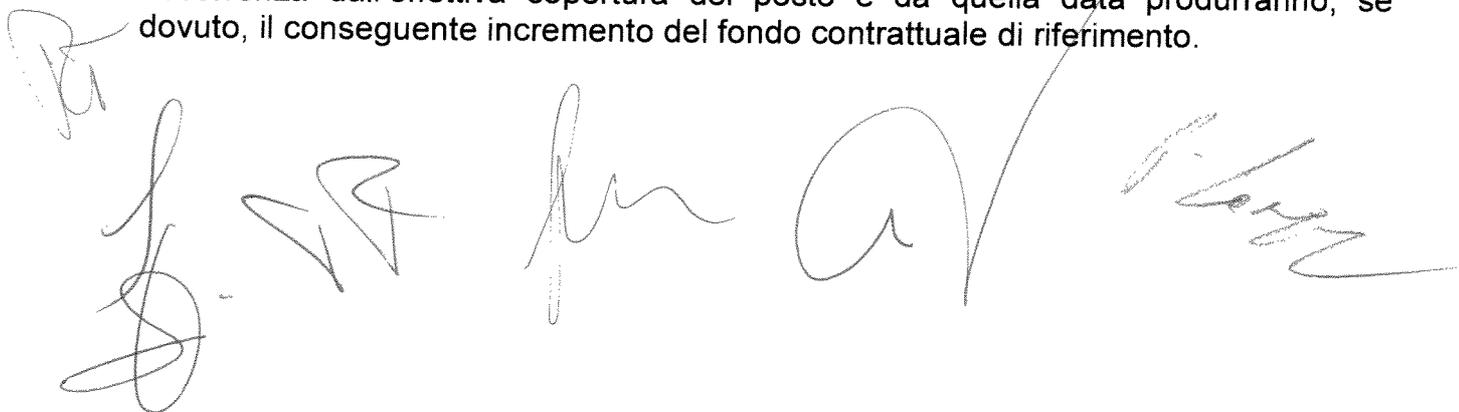
l'incarico stesso e la proposta riguardi un dirigente già titolare di incarico di lettera D, possibile attribuzione della funzione *con decorrenza non anteriore all'1.01.2008* ( da definire percorso, modalità, valore in caso di assenza di dirigenti con incarichi di lettera D)

- **attribuzione di incarico di struttura semplice dipartimentale:** vedi elenco da atto aziendale ( decorrenza dal momento dell'incarico)

A conclusione degli adempimenti previsti sarà redatto un documento complessivo ricognitivo della organizzazione in essere e degli incarichi attribuiti, l'articolato ricognitivo sarà pubblico e pubblicizzato (intranet) ai fini di una diffusa informazione delle responsabilità attribuite.

Le situazioni organizzative in essere difformi da quanto previsto dall'atto aziendale dovranno essere adeguate ad esso o, nel caso siano il frutto di scelte organizzative già mutate, si dovranno produrre le coerenti modifiche all'apposito allegato dell'atto aziendale. Una analoga procedura dovrà essere adottata ogni qualvolta si realizzino situazioni modificative significative e stabili, sarà cura dell'azienda produrre adeguata e periodica ( semestrale ) "manutenzione" all'apposito allegato all'atto aziendale descrittivo dell'organizzazione

- ❖ **l'eventuale aumento di valore degli incarichi già attribuiti:** le parti procederanno alla rivalutazione economica della tabella presente nell'accordo anno 2007 che definisce il valore della variabile aziendale stabilita nell'ambito della contrattazione aziendale (allegato n° 1), essa potrà avere decorrenza retroattiva ma non anteriore all'1.01.2008.
- ❖ **gli incarichi relativi a posizioni già previste** nell'attuale atto aziendale o in documenti aziendali precedenti ma non ancora attribuiti (quali Programmi, UPR, Aree ecc...) avranno decorrenza dalla data di effettiva attribuzione con l'eccezione dell'incarico di programma che, se spettante e svolto, potrà decorrere dall'1.01.2009.
- ❖ **gli incarichi individuati su strutture di nuova istituzione** avranno decorrenza dall'effettiva copertura del posto e da quella data produrranno, se dovuto, il conseguente incremento del fondo contrattuale di riferimento.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a small initial 'R', a large signature, a signature that appears to be 'L. V.', another signature, a signature that looks like 'A.', and a final signature on the right.

**VERBALE D'INTESA SUI CRITERI DI RIFERIMENTO CHE PRESIDONO IL PERCORSO DI DEFINIZIONE E DI ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI E DEI PROGRAMMI AZIENDALI**

Premessa.....omissis.....

A tal fine le parti concordano:

**INCARICHI DI RESPONSABILE DI STRUTTURA SEMPLICE**

**Fonte normativa: CCNL per i dipendenti del SSN articolo 27**

**Il comma 1 prevede** che gli incarichi a carattere gestionale siano suddivisi in incarichi di struttura complessa o di struttura semplice.

**Il comma 3 definisce i contenuti** di un incarico di struttura (semplice o complessa): "per struttura si intende l'articolazione interna all'azienda alla quale è attribuita la responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie" "per struttura semplice si intendono sia le articolazioni interne della struttura complessa sia quelle a valenza dipartimentale o distrettuale, dotate della responsabilità ed autonomia di cui al comma 3" (nota 1 e 2).

Il CCNL ha stabilito l'entità del salario di posizione unificata indistintamente per le strutture semplici dipartimentali, distrettuali o intra SOD, la contrattazione decentrata definisce ulteriori eventuali incrementi economici entro i limiti previsti dall'apposito fondo e i criteri di attribuzione e pesatura degli incarichi.

**Il D.Lgs. 517 del 1999 prevede** per il personale universitario le modalità di attribuzione di incarichi di struttura semplice o complessa non entrando nel merito dei contenuti organizzativi o economici dell'incarico stesso allineandosi a quelli già previsti per il personale ospedaliero e alla evoluzione della materia con esso regolata, sia a carattere nazionale che aziendale.

Tutto ciò premesso:

<sup>1</sup> DLgs 502 modificato dal Dlgs 229/99: art. 3

1-bis. In funzione del perseguimento dei loro fini istituzionali, le unità sanitarie locali si costituiscono in aziende con personalità giuridica pubblica e autonomia imprenditoriale; la loro organizzazione e funzionamento sono disciplinati con atto aziendale di diritto privato, nel rispetto dei principi e criteri stabiliti con la legge regionale di cui all'articolo 2, comma 2-sexies. L'atto aziendale individua le strutture operative dotate di autonomia gestionale o tecnico-professionale, soggette a rendicontazione analitica.

<sup>2</sup> Art. 27 CCNL 1998-2001

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti medici e veterinari sono le seguenti:

incarico di direzione di struttura complessa. Tra essi sono ricompresi l'incarico di direttore di dipartimento, di distretto sanitario o di presidio ospedaliero di cui al dlgs 502/1992;

incarico di direzione di struttura semplice;

incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.

incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

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

3. Per "struttura" si intende l'articolazione interna dell'azienda alla quale è attribuita con l'atto di cui all'art. 3, comma 1 bis del d.lgs. 502 del 1992 la responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie.

4. Per struttura complessa - sino all'emanazione dell'atto di indirizzo e coordinamento previsto dall' art. 15 quinquies, comma 6 del d.lgs. n. 502 del 1992 e del conseguente atto aziendale - si considerano tutte le strutture già riservate in azienda ai dirigenti di ex II livello.

5. Tra le strutture complesse per Dipartimento si intendono quelle strutture individuate dall'azienda per l'attuazione di processi organizzativi integrati. I Dipartimenti aziendali, comunque siano definiti (strutturali, integrati, funzionali, trasversali etc),

## INCARICHI DI STRUTTURA SEMPLICE DIPARTIMENTALE

L'elenco delle SOD semplici dipartimentali è quello definito con l'atto aziendale (o sue successive integrazioni o modifiche).

Gli incarichi sono conferiti dal direttore generale su proposta scritta e motivata del responsabile di dipartimento di appartenenza.

Nell'atto propositivo, il direttore di dipartimento, fornirà gli elementi utili per una differenziazione economica ( pesatura dell'incarico ) secondo criteri, indicatori e percorsi che sono definiti con accordo sindacale, e che in una prima fase attuativa, si propone preveda due livelli economici: uno base e uno maggiorato sulla base di criteri oggettivi e ben definiti nell'accordo sindacale.

Gli incarichi così attribuiti sono denominati: incarichi di lettera D dipartimentali.

## INCARICHI DI STRUTTURA SEMPLICE INTRA SOD

L'elenco e il numero degli incarichi di struttura semplice intra SOD non è predeterminato ma deve scaturire prioritariamente da un percorso di proposta organizzativa delle singole SOD, percorso che veda come proponenti tutti i responsabili di SOD complessa avendo come riferimento i criteri e le regole definite con accordo sindacale; sarà cura dei responsabili di dipartimento e dell'ufficio di direzione, nei rispetti ambiti, garantire omogeneità di comportamenti, coerenza nelle logiche dipartimentali ed equilibrio numerico nella istituzione e attribuzione degli incarichi.

Gli incarichi sono conferiti dal direttore generale su proposta scritta e motivata del direttore della SOD complessa proponente formulata in accordo con il responsabile del dipartimento di appartenenza; la proposta dovrà contenere elementi utili per una eventuale differenziazione economica (pesatura dell'incarico) secondo criteri, indicatori e percorsi che sono definiti con accordo sindacale, e che, in una prima fase attuativa, si propone preveda due livelli: uno base e uno maggiorato sulla base di criteri oggettivi e ben definiti.

Gli incarichi così attribuiti sono denominati: incarichi di lettera D intra SOD.

L'incarico comporta la gestione di risorse umane e tecnologiche (ambiti e risorse esplicitati nell'atto di assegnazione dell'incarico), al dirigente incaricato sono attribuiti specifici obiettivi gestionali nell'ambito di quelli generali già attribuiti alla SOD complessa di appartenenza. Tutti i dirigenti afferenti alla struttura semplice concorrono alla piena funzionalità operativa e al raggiungimento degli obiettivi gestionali della SOD complessa di appartenenza.

Ad ogni struttura semplice così individuata deve essere attribuito uno specifico centro di costo al fine di un corretto e puntuale monitoraggio di attività, consumi costi ecc...

*(in altre parole, con l'attribuzione dell'incarico, si configura un settore organizzativo intra SOD - incarico di lettera D intra SOD - quando, all'interno dell'unità operativa, si individuano e si gestiscono unitariamente e **con un discreto grado di autonomia** dal resto della SOD di appartenenza, un complesso di risorse umane e tecnologiche riferibili a tipologie e/o filoni di attività particolari o di attività talmente ampie da essere organizzativamente suddivise per evidenti necessità gestionali)*

E' opportuno prevedere una prima fase di raccordo tra gli incarichi già in atto e quelli che saranno attribuiti sulla base della nuova intesa.

## INCARICHI PER LO SVOLGIMENTO DELLA FUNZIONE DI SOSTITUZIONE TEMPORANEA/SUPPORTO DEL TITOLARE DI STRUTTURA COMPLESSA

In ogni SOD complessa con più dirigenti medici si attribuisce l'incarico sopradescritto, tale incarico individua il dirigente medico che temporaneamente è deputato alla sostituzione del responsabile di

struttura complessa ogni qual volta debba assentarsi dal servizio, il dirigente medico individuato coadiuva ordinariamente il direttore dell'unità operativa.

Il dirigente medico deve essere scelto preferibilmente tra i medici appartenenti alla SOD già destinatari di incarico di lettera D. Trattandosi di incarico con forte valenza fiduciaria, ed essendo le SOD molto variegata sia per organizzazione che per dimensioni, l'incarico può essere attribuito anche a dirigenti medici non detentori di incarico di lettera D, avrà durata annuale rinnovabile anche tacitamente. Essendo la funzione espletata su delega viene meno dopo 30 giorni dalla cessazione dal servizio del delegante. La sostituzione del responsabile di SOD avverrà secondo i criteri e le modalità già previste dalla normativa vigente.

Il valore economico dell'incarico per lo svolgimento della funzione di sostituzione temporanea/supporto del titolare di struttura complessa è determinato con accordo sindacale, pertanto si conviene nell'individuare come un compenso aggiuntivo - a quello in godimento in relazione all'incarico ricoperto - pari a euro 559,50 anno (compresa tredicesima), il compenso sarà adeguato successivamente sulla base di indicatori condivisi in relazione alla complessità delle SOD

Tale determinazione sostituisce quanto declinato nella "tavola 1/retribuzione unificata e aggiunzioni" allegato 5a del verbale d'intesa del 19 giugno 2007.

Gli incarichi sono conferiti dal direttore generale su proposta scritta e motivata del direttore della SOD complessa proponente.

### **INCARICHI DI PROGRAMMA**

Fonte normativa

#### **D. Lgs. 517 dei 1999:**

Ai professori di prima fascia ai quali non sia stato possibile conferire un incarico di direzione di struttura semplice o complessa, il direttore generale, sentito il rettore, affida, comunque la responsabilità e la gestione di programmi, in fra o interdipartimentali finalizzati alla integrazione delle attività assistenziali, didattiche e di ricerca, con particolare riguardo alle innovazioni tecnologiche ed assistenziali, nonché al coordinamento delle attività sistematiche di revisione e valutazione della pratica clinica ed assistenziale. La responsabilità e la gestione di analoghi programmi può essere affidata, in relazione alla minore complessità e rilevanza degli stessi, anche a professori di seconda fascia ai quali non sia stato conferito un incarico di direzione semplice o complessa. Gli incarichi sono assimilati, a tutti gli effetti, agli incarichi di responsabilità rispettivamente di struttura complessa e di struttura semplice I professori di prima fascia che non accettano gli incarichi di responsabilità e di gestione dei programmi di cui al primo periodo del presente comma non possono svolgere funzioni di direzione nell'ambito delle disposizioni attuative del D. Lgs. 17/8/1999 n. 368, limitatamente alle scuole di specializzazione.

#### **Accordi regionali e aziendali:**

Si è introdotta la possibilità di estendere la possibilità di attribuire la responsabilità di incarichi di programma anche ai medici ospedalieri e ai ricercatori universitari previo specifica regolamentazione con specifico accordo sindacale aziendale (nota 3).

<sup>3</sup> Nuovo Protocollo Regionale SSN Università:

8. In relazione alla complessità delle Aziende Ospedaliere Universitarie ed alla necessità di implementare nuovi processi organizzativi, finalizzati allo sviluppo di programmi assistenziali in stretta integrazione con le attività didattiche e di ricerca, alla tempestiva introduzione nella pratica clinica delle innovazioni tecnologiche ed assistenziali nonché al coordinamento delle attività sistematiche di revisione e valutazione della pratica clinica ed assistenziale, nelle predette AOU possono essere attribuiti specifici incarichi di programma a valenza dipartimentale o interdipartimentale, di cui all'ultimo periodo al comma 3, a personale appartenente agli ordinamenti del SSR e dell'Università

## Elementi per la regolamentazione aziendale e definizione contenutistica dei programmi e delle competenze del responsabile di programma:

La norma prevede sostanzialmente due tipologie d'incarico di programma così declinabili:

- **incarichi professionali** finalizzati alla integrazione delle attività assistenziali, didattiche e di ricerca, con particolare riguardo alle innovazioni tecnologiche ed assistenziali, dipartimentali e/o interdipartimentali
- **incarichi professionali** finalizzati al coordinamento delle attività sistematiche di revisione e valutazione della pratica clinica ed assistenziale dipartimentale e/o interdipartimentale.

In via esemplificativa si possono ipotizzare i seguenti contenuti come elementi di carattere generale cui fare riferimento:

- omogeneizzazione in ambito specialistico, disciplinare o interdisciplinare delle attività con implementazione di linee guida internazionali, nazionali o aziendali
- individuazione e organizzazione di attività di tipo diagnostico terapeutico con l'obiettivo di raggiungere e mantenere ambiti clinici di assoluta eccellenza
- organizzazione di studi clinici complessi aziendali con partecipazione o direzione anche in ambito interaziendale, nazionale o internazionale
- organizzazione di attività formative specifiche di eccellenza con particolare attenzione all'utilizzo di tecniche innovative e sperimentali
- organizzazione di percorsi per l'implementazione di metodiche cliniche, diagnostico/terapeutiche, in ambito dipartimentale, interdipartimentale e, ove ne ricorrano le condizioni, in ambito interaziendale
- organizzazione e implementazione di percorsi di integrazione in ambito assistenziale, didattico o di ricerca, in ambito dipartimentale o interdipartimentale

Gli incarichi attribuiti possono avere diverso peso e complessità ed essere differenziati nella parte economica ad essi correlata.

Come base di valorizzazione minima e massima la norma prevede si prenda come riferimento minimo il trattamento economico del responsabile di struttura semplice nelle entità economiche previste dal CCNL del personale ospedaliero (professore di seconda fascia) e come limite massimo di riferimento il compenso previsto per il responsabile di SOD complessa secondo quanto previsto dal contratto integrativo aziendale (professore di prima fascia).

Possono essere previste e definite fasce economiche differenziate intermedie.

Devono essere definiti i criteri per la diversa pesatura e valorizzazione della responsabilità. Trattandosi di incarichi da attribuire al personale universitario o, per gli ospedalieri trattandosi di incarichi di nuova istituzione, l'intero ammontare economico dovrà essere a carico del bilancio aziendale.

### Percorso per l'attribuzione dei programmi

**Ai professori di prima fascia** ai quali non sia stato possibile conferire un incarico di direzione di struttura semplice o complessa, il direttore generale, sentito il rettore, affida, comunque la responsabilità e la gestione di programmi, infra o interdipartimentali finalizzati alla integrazione delle attività assistenziali, didattiche e di ricerca, con particolare riguardo alle innovazioni tecnologiche ed assistenziali, nonché al coordinamento delle attività sistematiche di revisione e valutazione della pratica clinica ed assistenziale.

**Ai professori di seconda fascia, ai ricercatori universitari confermati, ai medici ospedalieri (equiparati)** non destinatari di un incarico di direzione di struttura semplice o complessa, la direzione aziendale anche su proposta del preside e/o dell'ufficio di direzione può attribuire la responsabilità e la gestione di programmi, ogniqualvolta se ne ravveda la necessità o l'opportunità.

Gli incarichi così attribuiti hanno le stesse caratteristiche e regole previste per i programmi attribuiti ai professori di prima fascia.

### Decorrenze

**Per i professori di prima fascia**, essendo l'attribuzione del programma un diritto previsto dalla norma, la decorrenza non può che essere retroattiva, nei casi estremi sino al 21/12/1999 data di approvazione del D.Lgs 517, semmai, in tali casi, andrà ben ponderata ed eventualmente scaglionata la pesatura dell'incarico attribuito.

### Durata dell'incarico

L'atto di attribuzione della responsabilità di un programma deve contenere anche i termini previsti per la sua scadenza, di norma connessi agli obiettivi contenuti nel programma stesso.

I programmi possono avere valenza annuale, triennale o quinquennale e sono tutti rinnovabili con semplice atto del direttore generale, verificato il raggiungimento degli obiettivi specifici.

Con l'atto di rinnovo, il direttore generale, può disporre modifiche o integrazioni ai contenuti e agli obiettivi già previsti dal programma concluso.

A conclusione del programma, al dirigente cui non sarà attribuita proroga o responsabilità di un nuovo programma, cesserà l'erogazione del compenso ad esso correlato. Nel caso di attribuzione di un nuovo e diverso programma il compenso correlato sarà valutato in relazione al nuovo incarico.

**Per i professori di prima fascia** l'eventuale non rinnovo dell'incarico deve essere coincidente con l'attribuzione di un nuovo incarico di programma diverso o con incarico di responsabilità di struttura semplice o complessa.

### Valutazione

la responsabilità di un programma e correlata al sistema di valutazione aziendale prendendo come riferimento metodologico e contenutistico il sistema di valutazione previsto per i responsabili di struttura semplice o complessa, eventuali specificità saranno definite con apposita regolamentazione.

### Fasce di riferimento per la remunerazione:

Classificazione in relazione ai criteri di pesatura	Valore mese in euro	Valore anno in euro (tredicesima inclusa)
Livello 1	1192	15944
Livello 2	1054	13706
Livello 3	917	11918
Livello 4	745	9682
Livello 5	573	7446
Livello 6	427	5557
Livello 7	282	3667

Si precisa che i professori di prima fascia hanno accesso ai livelli dal 4° al 1°, in relazione alla graduazione della complessità dell'incarico attribuito, mentre i professori di seconda fascia, i ricercatori universitari confermati e i medici ospedalieri (equiparati) accedono ai livelli dal 7° al 4° sempre in

coerenza con la graduazione della complessità dell'incarico attribuito.

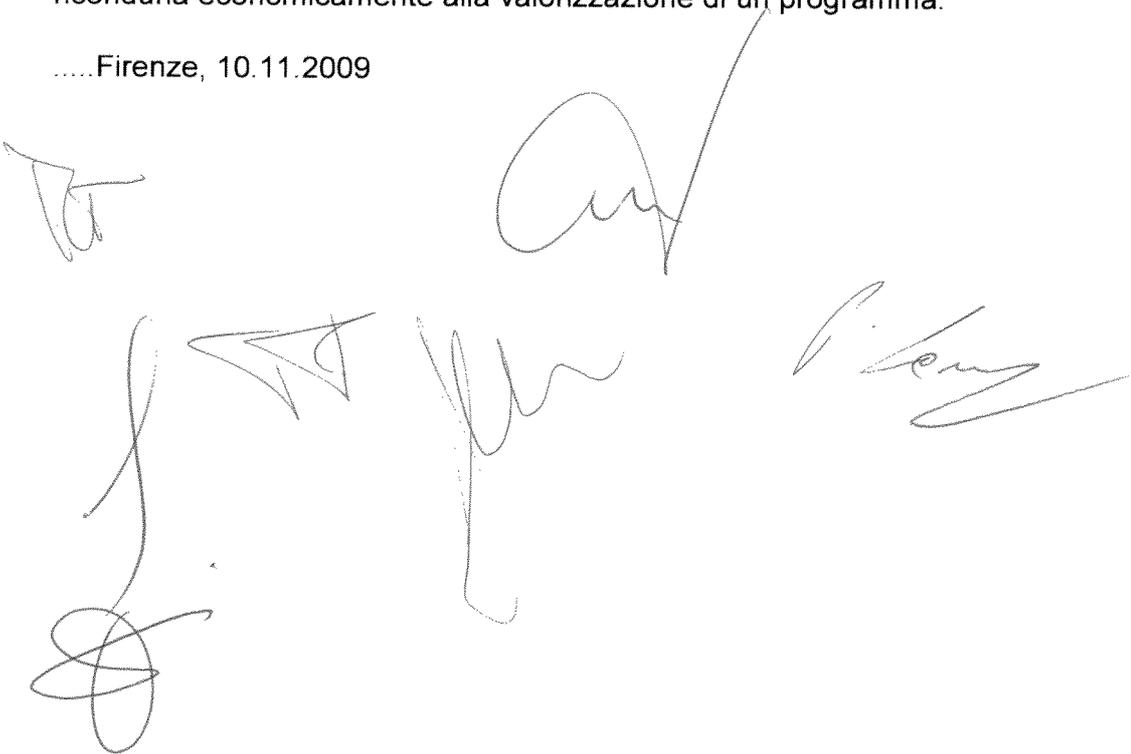
A seguito della definizione della tipologia dei singoli incarichi di programma deriverà una aggiunta all'incarico in godimento, a titolo di retribuzione di posizione variabile aziendale, nei valori economici declinati nella tabella sopraesposta.

### **RESPONSABILITÀ DI PRESIDIO E ORGANIZZAZIONE DELLE FUNZIONI DI RSS**

Le parti condividono che le funzioni di RSS siano assimilabili ad apposito programma, declinato con le medesime modalità di questi per quanto riguarda la durata, la valutazione e la valorizzazione economica.

Analogamente, data la rilevanza dell'attività di indirizzo/raccordo relativamente alle funzioni degli RSS nonché la peculiarità propria della Responsabilità della Direzione di Presidio, si ritiene opportuno ricondurla economicamente alla valorizzazione di un programma.

.....Firenze, 10.11.2009

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized signature at the top center, a signature to its right, and several other marks of varying complexity and style below them.

INTEGRAZIONE AL "VERBALE D'INTESA SUI CRITERI DI RIFERIMENTO CHE  
PRESIEDONO IL PERCORSO DI DEFINIZIONE E DI ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI  
E DEI PROGRAMMI AZIENDALI" SOTTOSCRITTO IL 10.11.2009

*Le parti, in data 13 aprile 2010, preso atto della necessità di introdurre alcuni elementi applicativi ai contenuti espressi nel verbale in oggetto, concordano le seguenti integrazioni.*

Relativamente allo **svolgimento della funzione di sostituzione temporanea/supporto del titolare di struttura complessa** si precisa quanto segue:

l'attribuzione della funzione descritta prevede

- una valorizzazione annua pari a € 750 nel caso di SOD con un numero di dirigenti numericamente inferiore a 5 dirigenti (assegnati all'organico della SOD al 31 dicembre di ogni anno);
- una valorizzazione annua pari a € 1060 nel caso di SOD con un numero di dirigenti ricompreso tra 5 e 15 (assegnati all'organico della SOD al 31 dicembre di ogni anno);
- una valorizzazione annua pari a € 1.500 nel caso di SOD con un numero di dirigenti superiore a 15 (assegnati all'organico della SOD al 31 dicembre di ogni anno).

Tale valorizzazione ricomprende e sostituisce quanto già previsto nei precedenti accordi, sia a titolo di retribuzione di posizione che a titolo di retribuzione di risultato

L'eventuale variazione del numero di dirigenti assegnati alla SOD produrrà una modifica nel valore economico dell'aggiunzione erogata per l'anno successivo alla data – 31 dicembre - presa a riferimento per la verifica stessa (*esempio: verifica al 31.12.2009 - eventuale modifica valore aggiunzione dal 1.1.2010*).

Le parti concordano l'1.01.2009 quale decorrenza dell'applicazione della presente intesa.

Per le funzioni attribuite precedentemente al 1.1.2009, qualora il valore complessivo dell'incarico sia superiore a quello previsto dalla presente intesa, l'aggiunzione in essere sarà erogata sino al permanere dell'attuale copertura dell'incarico e sarà gradualmente riassorbita in caso di rivalutazione dell'incarico stesso.

Per le caratteristiche proprie di tale funzione (fiduciarietà, verifica annuale, modalità di cessazione ecc...) si rinvia al testo del verbale d'intesa precisando che esse sono elemento sostanziale della medesima.

Si ribadisce inoltre che in caso di cessazione della funzione in oggetto cesserà unicamente il compenso aggiuntivo sopradecinato ad esso attribuito, il dirigente interessato pertanto manterrà l'attribuzione dell'incarico ricoperto precedentemente e durante lo svolgimento della funzione aggiuntiva e in riferimento a quest'ultimo conserverà la remunerazione economica (es. D o E o F).

**Scheda per la proposta di attribuzione dell'incarico di struttura semplice intra SOD  
(in base ai requisiti previsti dal verbale d'intesa del 10/11/2009)**

*Premesso che la Sod semplice intrasod concorre pienamente alla realizzazione degli obiettivi della sod complessa di cui fa parte, eventuali criticità complessive coinvolgono la sod semplice stessa secondo le indicazioni proprie del responsabile della struttura complessa.*

Descrizione sintetica dell'analisi organizzativa complessiva della SODC (che supporta la necessità di istituire/mantenere una struttura semplice intrasod all'interno della struttura complessa gestita):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Denominazione proposta per la struttura semplice intrasod:

\_\_\_\_\_

Descrizione degli ambiti gestionali che descrivono l'attività propria della SOD:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Decorrenza proposta: *(non antecedente all'1.01.2008)* \_\_\_\_\_

Risorse umane di cui viene attribuita la gestione: *(la descrizione può riguardare risorse assegnate a tempo pieno o a tempo parziale, in tal caso occorre precisare la % di attribuzione, può riguardare risorse individuate nominalmente o in termini di ore di assegnazione)*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Risorse tecnologiche di cui viene attribuita la gestione: *(possono essere esclusive o condivise, in tal caso devono essere definiti orari o regole di utilizzo)*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Richiesta di individuazione di centro di costo: \_\_\_\_\_

*è da ritenersi eccezionale la condizione di non attivare un centro di costo in capo alla struttura semplice intrasod e nel caso si richiede di esplicitarne le motivazioni:*

\_\_\_\_\_

Cognome e nome del dirigente proposto:

*(si ricorda che deve trattarsi di dirigente con anzianità di servizio maggiore di cinque anni)*

\_\_\_\_\_

Il proponente Direttore SOD

Parere del Direttore DAI

\_\_\_\_\_

**Scheda per la proposta di attribuzione dell'incarico di programma  
ai professori di seconda o ai medici ospedalieri non titolari di incarico di struttura semplice o  
complessa  
(in base ai requisiti previsti dal protocollo regionale e dal verbale d'intesa del 10/11/2009 )**

Descrizione delle ragioni e delle specificità per cui viene proposta l'attribuzione di un incarico di programma ai sensi e con le finalità previste dal protocollo regionale e dal verbale d'intesa del 10.11.2009

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Descrizione sintetica delle modalità organizzative del programma proposto:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Esplicitazione dei contenuti con particolare attenzione agli obiettivi di integrazione delle attività assistenziali, didattiche e di ricerca:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Prevalenza di elementi finalizzati all'innovazione:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Prevalenza di elementi finalizzati alla revisione/valutazione:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Analisi della rilevanza:       infradipartimentale                       interdipartimentale

Eventuale gestione diretta di risorse:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Decorrenza proposta: \_\_\_\_\_

Durata dell'incarico proposta: \_\_\_\_\_

Modalità di verifica proposta e tempistica ad essa correlata (annuale,.....):

\_\_\_\_\_

Pesatura dell'incarico proposta (in base alla griglia prevista nel verbale d'intesa):

Cognome e nome del dirigente proposto:

\_\_\_\_\_

Il proponente .....

\_\_\_\_\_

**Scheda per la proposta di attribuzione dell'incarico di programma  
ai professori di prima fascia non titolari di incarico di struttura semplice o complessa  
(in base ai requisiti previsti nell'art. 5 c.4. del D.L.vo 517/99 e del verbale d'intesa del 10/11/2009 )**

Descrizione sintetica delle modalità organizzative del programma proposto:

---

---

---

---

---

Esplicitazione dei contenuti con particolare attenzione agli obiettivi di integrazione delle attività assistenziali, didattiche e di ricerca:

---

---

---

---

Prevalenza di elementi finalizzati all'innovazione:

---

---

---

Prevalenza di elementi finalizzati alla revisione/valutazione:

---

---

---

Analisi della rilevanza:       infradipartimentale                       interdipartimentale

Eventuale gestione diretta di risorse:

---

---

---

Decorrenza proposta: \_\_\_\_\_

Durata dell'incarico proposta: \_\_\_\_\_

Modalità di verifica proposta e tempistica ad essa correlata (annuale,.....):

---

Pesatura dell'incarico proposta (in base alla griglia prevista nel verbale d'intesa):

---

Cognome e nome del dirigente proposto:

---

Il proponente .....

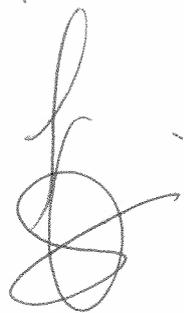
---

**DIRIGENZA MEDICA**

<b>FONDO POSIZIONE</b>	<b>ANNO 2008</b>
consolidato al 31.12.2005	11.693.026,75
<i>risparmi RIA cessati anno 2006</i>	208.721,37
<i>risparmi RIA cessati anno 2007</i>	236.559,05
<i>risparmi RIA cessati pro quota 2008</i>	99.836,49
incremento CCNL biennio 2006/2007	772.022,00
<b>fondo</b>	<b>13.010.165,66</b>
ulteriore decurt. per finanz. equiparazione	- 30.000,00
<b>quota disponibile</b>	<b>12.980.165,66</b>
spesa presunta	11.450.712,39
<b>residuo presunto</b>	<b>1.529.453,27</b>
<b>FONDO RISULTATO</b>	<b>ANNO 2008</b>
consolidato al 31.12.2005	1.385.166,28
incremento CCNL biennio 2006/2007	165.309,00
<b>fondo</b>	<b>1.550.475,28</b>
stima premio assicurazione	- 258.000,00
<b>quota disponibile</b>	<b>1.292.475,28</b>
spesa presunta	899.708,16
<b>residuo presunto</b>	<b>392.767,12</b>
<b>STRAORDINARIO/DISAGIO</b>	<b>ANNO 2008</b>
consolidato al 31.12.2005	2.416.234,64
incremento CCNL biennio 2006/2007	110.211,00
<b>fondo</b>	<b>2.526.445,64</b>
spesa presunta	2.885.721,93
<b>residuo presunto</b>	<b>- 359.276,29</b>

<b>totale quote disponibili nell'anno</b>	<b>1.562.944,10</b>
---	---------------------

Firenze, ottobre 2010




**DIRIGENZA MEDICA**

<b>FONDO POSIZIONE</b>	<b>ANNO 2009</b>
consolidato al 31.12.2005	11.693.026,75
<i>risparmi RIA cessati anno 2006</i>	208.721,37
<i>risparmi RIA cessati anno 2007</i>	236.559,05
<i>risparmi RIA cessati anno 2008</i>	217.868,69
<i>risparmi RIA cessati pro quota al 31.12.2009</i>	65.738,54
incremento CCNL biennio 2006/2007	772.022,00
incremento CCNL biennio 2008/2009	342.745,00
<b>fondo</b>	<b>13.536.681,40</b>
ulteriore decurt. per finanz. equiparazione	- 30.000,00
<b>quota disponibile</b>	<b>13.506.681,40</b>
spesa presunta	11.910.385,01
<b>residuo presunto</b>	<b>1.596.296,39</b>
<b>FONDO RISULTATO</b>	<b>ANNO 2009</b>
consolidato al 31.12.2005	1.385.166,28
incremento CCNL biennio 2006/2007	165.309,00
incremento CCNL biennio 2008/2009	114.375,00
<b>fondo</b>	<b>1.664.850,28</b>
stima premio assicurazione	- 258.000,00
<b>quota disponibile</b>	<b>1.406.850,28</b>
spesa presunta	947.221,78
<b>residuo presunto</b>	<b>459.628,50</b>
<b>STRAORDINARIO/DISAGIO</b>	<b>ANNO 2009</b>
consolidato al 31.12.2005	2.416.234,64
incremento CCNL biennio 2006/2007	110.211,00
<b>fondo</b>	<b>2.526.445,64</b>
spesa presunta	2.983.573,06
<b>residuo presunto</b>	<b>- 457.127,42</b>

<b>totale quote disponibili nell'anno</b>	<b>1.598.797,47</b>
---	---------------------

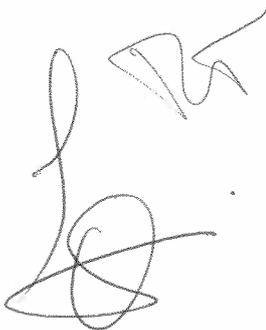
Firenze, ottobre 2010

**DIRIGENZA MEDICA**

<b>FONDO POSIZIONE</b>	<b>ANNO 2010</b>
consolidato al 31.12.2005	11.693.026,75
<i>risparmi RIA cessati anno 2006</i>	208.721,37
<i>risparmi RIA cessati anno 2007</i>	236.559,05
<i>risparmi RIA cessati anno 2008</i>	217.868,69
<i>risparmi RIA cessati anno 2009</i>	120.752,84
incremento CCNL biennio 2006/2007	772.022,00
incremento CCNL biennio 2008/2009	342.745,00
<b>fondo</b>	<b>13.591.695,70</b>
ulteriore decurt. per finanz. equiparazione	- 30.000,00
<b>quota disponibile</b>	<b>13.561.695,70</b>
spesa presunta	12.194.532,98
<b>residuo presunto</b>	<b>1.367.162,72</b>
<b>FONDO RISULTATO</b>	<b>ANNO 2010</b>
consolidato al 31.12.2005	1.385.166,28
incremento CCNL biennio 2006/2007	165.309,00
incremento CCNL biennio 2008/2009	114.375,00
<b>fondo</b>	<b>1.664.850,28</b>
stima premio assicurazione	- 32.250,00
<b>quota disponibile</b>	<b>1.632.600,28</b>
spesa presunta	977.308,12
<b>residuo presunto</b>	<b>655.292,16</b>
<b>STRAORDINARIO/DISAGIO</b>	<b>ANNO 2010</b>
consolidato al 31.12.2005	2.416.234,64
incremento CCNL biennio 2006/2007	110.211,00
<b>fondo</b>	<b>2.526.445,64</b>
spesa presunta	3.014.798,07
<b>residuo presunto</b>	<b>- 488.352,43</b>

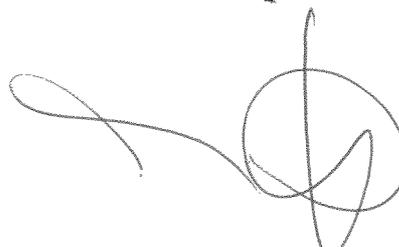
totale quote disponibili nell'anno	1.534.102,45
------------------------------------	--------------

Firenze, ottobre 2010






base dati a ottobre 2010 di cui:	n. 859	dirigenti medici	ipotesi costo anno		allegato H
			min.	max.	
con incarico di struttura complessa (lettera a-b)	40		400.000,00	400.000,00	
con incarico ex lettera c (old)	66		30.000,00	30.000,00	
con incarico lettera d	51				
con incarico lettera e	109	⇨			77.000,00
con incarico lettera f	109		428.000,00	550.389,00	
con incarico lettera g	101				
con incarico lettera h-i	53				
con incarico di struttura semplice dipartimentale	26				
equiparati (anz.sup.5 anni)	186		250.000,00	250.000,00	
altri	118		150.000,00	150.000,00	
<b>totale</b>	<b>859</b>		<b>1.258.000,00</b>	<b>1.457.389,00</b>	





Relazione tecnica-finanziaria ed illustrativa al Collegio Sindacale di accompagnamento alla trasmissione dell'ipotesi di "contratto collettivo integrativo aziendale per l'area medica" (biennio economico 2008/2009) del 17.11.2010

A seguito della sottoscrizione del C.C.N.L. del 6.05.2010 le parti hanno avviato il confronto con obiettivo prioritario il completamento del disegno organizzativo e della conseguente valorizzazione economica degli incarichi aziendali, coerente con l'atto aziendale in essere e le esigenze peculiari di una azienda ospedaliera universitaria.

Pertanto gli allegati alla presente ipotesi rappresentano la sintesi delle parti ancora valide e coerenti degli accordi precedentemente realizzati, in particolare sul tema della valorizzazione degli incarichi aziendali.

Gli elementi emersi dal confronto sono sintetizzabili così come segue:

- ✓ la linea prevalentemente professionale viene valorizzata secondo due percorsi paralleli ma con elementi economici di riferimento comuni e possibili interazioni;
- ✓ un primo percorso valorizza a cadenza quinquennale l'esperienza acquisita riconoscendo a ciascun dirigente interessato una progressione, permanendo nell'area prevalentemente professionale;
- ✓ un secondo percorso conferma le tipologie di incarico già previste nelle linee guida in essere precisando i riferimenti economici dell'incarico in relazione ai parametri utilizzati sia dal CCNL che nella contrattazione integrativa per la linea prevalentemente gestionale, in particolare la struttura semplice;
- ✓ infine si declina un livello economico aggiuntivo per individuare l'eccellenza nell'ambito dell'alta professionalità (E1), contestualmente si offre al direttore di struttura complessa l'opportunità di leggere la propria organizzazione attraverso un duplice strumento che valorizza rispettivamente la parte prioritariamente gestionale (incarico di lettera D) o la parte prioritariamente professionale (incarico di lettera E1) a parità di valenza economica e nei limiti massimi previsti dall'accordo.

Viene inoltre valorizzata la parte variabile della retribuzione di posizione, in coerenza con quanto definito nel contratto nazionale di lavoro, relativo all'incarico di struttura complessa.

Infine si precisa la finalizzazione delle risorse eventualmente residue sulla retribuzione di risultato.

#### **Definizione della cornice economica**

Al fine di valutare il contesto economico in cui si pone il contratto integrativo aziendale, citato in oggetto, si rappresenta quanto segue:

- nell'**allegato E** la composizione dei fondi contrattuali 2008 nonché la loro capienza al 31.12.2009 così come iscritti al fondo di accantonamento per il personale dipendente nel bilancio 2010 (conto di bilancio n° 33120034 "altri debiti per personale dipendente");
- nell'**allegato F** la composizione dei fondi contrattuali 2009 nonché la loro capienza al 31.12.2009 così come iscritti al fondo di accantonamento per il personale dipendente nel bilancio 2010 (conto di bilancio n° 33120034 "altri debiti per personale dipendente");
- nell'**allegato G** la composizione dei fondi contrattuali 2010 nonché la loro capienza attuale, avendo valorizzato i costi a ottobre 2010 in proiezione annua;

Si ricorda che la composizione dei fondi rappresentata è coerente, per quanto concerne gli anni 2008/2009 con quanto declinato nella tabella 15 dei conti annuali di riferimento e al CCNL del 6.05.2010 per quanto concerne i valori in incremento conseguenti.

### **Compatibilità delle azioni proposte.**

Da quanto sopra precisato sono desumibili le risorse disponibili sia relativamente all'anno 2008, che sull'anno 2009 nonché la proiezione di spesa annua aggiornata alle retribuzioni di ottobre 2010. Tali risorse costituiscono il contesto e il limite economico in cui si pongono tutte le azioni previste nel contratto integrativo aziendale; al contempo si individua quanto costituisce azione continuativa nel tempo, sia sul piano organizzativo che conseguentemente su quello economico nell'**allegato H**, ove si precisa la stima di costo per ogni azione, calcolato in maniera cautelativa "a testa piena" per poter garantire la proiezione effettuata nonché la tenuta complessiva del quadro economico.