

SERVIZIO SANITARIO
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
AZIENDA SANITARIA LOCALE N°2
Olbia

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N° 888 DEL 12 106/2001

OGGETTO : Modifica Regolamento per la disciplina ed il funzionamento del Collegio tecnico.
Dirigenza Medica e Veterinaria.

L'anno duemilasette addì DOTTICI del mese di GIUGNO

in Olbia, nella sede legale dell'Azienda Sanitaria Locale n° 2.

IL DIRETTORE GENERALE

Dottor Giovanni Battista Cherchi

Sentiti i pareri favorevoli del

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dottor Pier Luigi Caria

e del

DIRETTORE SANITARIO

Dottor Renato Mura

RICHIAMATI

la deliberazione 1020 del 25 settembre 2003 con la quale si è proceduto all'approvazione del Regolamento per la disciplina ed il funzionamento del Collegio Tecnico aziendale previsto dall'art. 15, comma 5 del dlgs del 502/92 e all'art. 31 , comma 1, del CCNL dell'8 giugno 2000 della Dirigenza Medica e Veterinaria;

il CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria 2002 – 2005 che, ricalcando sostanzialmente il precedente assetto, ridisegna, in modo uniforme e compiuto ed in armonia con i cambiamenti normativi intervenuti in materia, il sistema di valutazione dei Dirigenti ;

le linee generali di indirizzo che la Regione Sardegna, previo confronto con le OO.SS., ha emanato sui criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti ;

RITENUTO

di dover provvedere alla consequenziale modifica del regolamento approvato con la succitata deliberazione n. 1020/2003 ;

ATTESO

che in data 29 marzo 2007 è stato siglato con le OO.SS. della Dirigenza interessata il nuovo Regolamento concernente i criteri relativi al funzionamento del Collegio Tecnico lasciando invariate le schede relative alla valutazione ;

Visti:

il D.lvo 30 dicembre 1992, n.502 e successive modificazioni ed integrazioni;

la L.R. 28 luglio 2006;

la L.R. 24 marzo 1997, n.10;

lo Statuto dell'Ente;

Per i motivi sopra espressi,

DELIBERA

- di approvare il regolamento per la disciplina ed il funzionamento del Collegio Tecnico aziendale - previsto dall'art. 15, comma 5 del dlgs 502/ 92 e dell'art. 25 e seguenti del CCNL Dirigenza Medica e Veterinaria quadriennio 2002-2005 - siglato in data 29 marzo 2007 , che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale .
- di dare atto che il predetto regolamento disapplica ogni precedente regolamento sul medesimo istituto contrattuale .

F.TO

IL DIRETTORE GENERALE Dottor GIOVANNI BATTISTA CHERCHI

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO Dottor Pier Luigi Caria

IL DIRETTORE SANITARIO Dottor Renato Mura

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA E IL FUNZIONAMENTO
DEL COLLEGIO TECNICO
DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA**

Art. 1. PRINCIPI GENERALI

Il presente Regolamento, ai sensi degli artt. 25, 26, 28, 29, 30, 31 del C.C.N.L. 2002-2005 della Dirigenza Medica e Veterinaria, ed in conformità alla lett.e) delle linee di indirizzo della Regione Autonoma della Sardegna del 30 maggio 2006, disciplina il processo di valutazione dei dirigenti attraverso l'organismo del COLLEGIO TECNICO. Tale Regolamento viene adottato a seguito della concertazione con le OO.SS.

Art.2 Istituzione e Funzioni del Collegio

Ai sensi e per gli effetti di cui all' art 26 del C.C.N.L. 2002-2005 Area Dirigenza Medica e Veterinaria del S.S.N., è istituito il Collegio Tecnico, con il compito di procedere alla verifica delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti:

- a) Di tutti i Dirigenti allo scadere dell'incarico loro conferito;
- b) dei Dirigenti di nuova assunzione, ai fini del conferimento di incarico, al termine del primo quinquennio di servizio;
- c) dei Dirigenti ai fini dell'adeguamento dell'indennità di esclusività (al quinto ed al quindicesimo anno di servizio).

Nel caso di non coincidenza dei tempi tra la verifica e la maturazione dell'esperienza professionale, essa avviene entro il trimestre immediatamente successivo al conseguimento dell'esperienza professionale.

Art. 3 Composizione e Organizzazione del Collegio

Il Collegio Tecnico è composto da tre membri e funziona con la partecipazione di tutti e tre i componenti.

Alla nomina del Collegio Tecnico provvede il Direttore Generale, sulla base del presente Regolamento.

Gli esiti dei lavori del Collegio devono risultare da apposito verbale redatto da un segretario del ruolo amministrativo, appartenente al profilo professionale non inferiore a quello di Assistente Amministrativo.

Il Collegio resta in carica cinque anni, con possibilità di rinnovo.

Art. 4 Principi e criteri per la composizione del Collegio Tecnico

La composizione del Collegio Tecnico è informata al principio di imparzialità: a tal fine non può far parte dell'organismo collegiale:

- chi è già chiamato in prima istanza a formulare la proposta di valutazione;
- chi si trovi nei casi previsti dal DPCM 28 novembre 2000 art.6;
- chi ricopre cariche politiche e chi è rappresentante sindacale (responsabile e/o segretario aziendale, provinciale, regionale e nazionale).

I membri del Collegio devono essere individuati sulla base dei seguenti criteri, variamente combinati in relazione alla tipologia dell'incarico ricoperto dal Dirigente soggetto a valutazione:

- Direzione di struttura complessa:
Tutti i componenti devono essere titolari di struttura complessa;
- Ruolo/Profilo Professionale/Responsabilità:
I due componenti del Collegio, diversi dal Presidente, devono appartenere allo stesso Ruolo e Profilo Professionale del valutato e devono essere titolari di un incarico di pari o superiore responsabilità o avere un'anzianità di servizio pari o superiore;
- Competenza per area:
I due componenti del Collegio, diversi dal Presidente, devono far parte della medesima "area" di appartenenza del valutato. Per l'individuazione delle "aree" si rimanda alla normativa in vigore;

Art. 5 Composizione del Collegio Tecnico

A seconda del profilo del dirigente da valutare il Collegio Tecnico avrà la seguente composizione:

Profilo da valutare	Presidente	Componenti
Dirigente medico operante in strutture dipartimentalizzate	Direttore di Dipartimento	Due Direttori di struttura complessa appartenenti alla stessa area disciplinare del dirigente da valutare
Dirigente medico operante in strutture non dipartimentalizzate	Direttore Sanitario dell'Azienda	Due Direttori di struttura complessa appartenenti alla stessa area disciplinare del dirigente da valutare
Dirigente Veterinario operante in strutture dipartimentalizzate	Direttore di Dipartimento	Due Direttori di struttura complessa
Direttore Dipartimento	Direttore Sanitario dell'Azienda	Due Direttori di struttura complessa appartenenti alla stessa area disciplinare del dirigente da valutare
Direttore di Presidio Ospedaliero	Direttore Sanitario dell'Azienda	Due Direttori di Presidio Ospedaliero
Direttore di Distretto	Direttore Sanitario dell'Azienda	Due Direttori di Distretto

In conformità a quanto indicato nell'allegato n.5 del C.C.N.L. vigente, si prevede l'astensione e la sostituzione del componente del Collegio qualora dovessero verificarsi casi di incompatibilità tra lo stesso ed il Dirigente oggetto di valutazione.

A titolo di esempio, quando il valutato è stato oggetto di valutazione negativa in sede di prima istanza da parte del componente il collegio, od allorquando la valutazione dovesse riguardare un componente del collegio medesimo.

Art. 6 Funzioni e poteri del Collegio

La funzione principale del Collegio, quale garante dell'intero procedimento di valutazione, si sostanzia in particolare nel verificare che la proposta di valutazione in prima istanza sia stata redatta in conformità ai principi della trasparenza dei criteri stabiliti e dei risultati raggiunti nonché dell'adeguata informazione e partecipazione del valutato.

In particolare:

- il valutatore di prima istanza dovrà effettuare la valutazione diretta e di merito;
- il Collegio Tecnico interviene in seconda istanza e procede alla verifica, in funzione di garanzia, della proposta di valutazione, con la possibilità di:
 - a) approvare la proposta di valutazione, nei termini formulati dal primo valutatore;
 - b) riformare, con motivazione, la proposta di valutazione.

Il Collegio ha accesso ai documenti amministrativi e può richiedere, oralmente o per iscritto, qualsiasi atto utile all'espletamento dei compiti d'istituto.

Art. 7 Principi, fasi e tempistica della valutazione.

La procedura di valutazione deve essere improntata ai seguenti principi:

- imparzialità;
- oggettività, mediante il rispetto delle regole definite nel presente regolamento;
- trasparenza dei criteri di valutazione, che devono essere preventivamente resi noti al valutato, nonché dei risultati, che devono essere comunicati alle parti interessate;
- informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione e l'eventuale contraddittorio;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale il Collegio Tecnico è chiamato a pronunciarsi;
- rispetto della privacy del procedimento e degli esiti di valutazione di cui al presente Regolamento.

La procedura, che deve concludersi entro tre mesi dall'avvio di cui al successivo punto 1, si articola in due momenti riguardanti, rispettivamente, la valutazione di prima istanza, effettuata, in base al principio della diretta conoscenza dell'attività del valutato, dal Dirigente sovraordinato utilizzando la scheda di valutazione in dotazione in Azienda (allegato A) , e la verifica/valutazione del Collegio Tecnico in ordine alla proposta di valutazione.

Ciascuno dei momenti si articola nelle fasi, negli adempimenti e nei tempi di seguito schematizzati:

Fasi	Adempimenti	Tempi
1. Avvio della procedura	• Prima dello scadere dell'incarico di direzione di struttura complessa o semplice/dell'incarico professionale/ del	• 20 giorni prima dello scadere del triennio (ovvero del

	primo quinquennio di servizio) il Servizio Personale invita il Dirigente competente sovraordinato, dandone contestuale comunicazione all'interessato, a redigere apposita proposta di valutazione.	termine di cui al punto 1) indicato negli adempimenti tra parentesi).
2. Comunicazione al valutato	<ul style="list-style-type: none"> • Il Dirigente che in prima istanza formula la proposta di valutazione, è tenuto a fornire adeguata informazione al valutato dell'avvio della procedura di valutazione. Il valutato può produrre relazioni in ordine all'attività svolta, scritti, pubblicazioni e documenti probanti la propria esperienza e formazione professionale. 	<p>a) La comunicazione al valutato deve essere effettuata entro 3 giorni dal ricevimento dell'invito di cui al punto 1).</p> <p>b) Il valutato può produrre la documentazione utile entro 7 giorni dalla comunicazione di cui al punto 2, lett. a).</p>
3. Proposta di valutazione	<p>a) Deve essere formulata dal Dirigente valutatore, in base al principio della diretta conoscenza dell'attività del valutato.</p> <p>b) Laddove, nel corso del periodo di riferimento, si siano succeduti più Dirigenti sovraordinati, la proposta di valutazione è formulata dal Dirigente dell'assetto presso il quale il valutato presta - nel periodo di riferimento - la propria attività. Il valutatore può chiedere ai Dirigenti responsabili degli altri assetti elementi integrativi di informazione e di valutazione.</p>	<p>a) La proposta di valutazione deve essere formulata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al valutato per produrre la documentazione utile.</p> <p>b) Eventuali elementi integrativi dovranno essere resi entro 7 giorni dalla richiesta.</p>
4. Conoscenza da parte del valutato della proposta di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • La scheda da utilizzare per la proposta di valutazione deve essere controfirmata, per presa visione, dal valutato che, in apposito spazio riservato potrà sia formulare eventuali osservazioni in ordine alla proposta medesima, che richiedere di essere ascoltato dal Collegio tecnico qualora non condivida i giudizi espressi in prima istanza. Copia della scheda è rilasciata al valutato. 	<ul style="list-style-type: none"> • Il valutato è tenuto a restituire al primo valutatore la proposta firmata per presa visione, con le eventuali osservazioni e/o richiesta di audizione diretta entro 15 giorni dall'acquisizione della scheda.
5. Trasmissione proposta di valutazione al Collegio	<p>a) Il primo valutatore deve trasmettere la proposta, unitamente alla documentazione di supporto, al Servizio Personale.</p> <p>b) Il Servizio Personale verificherà la completezza del fascicolo e darà seguito agli adempimenti di competenza, avendo cura di pianificare le sedute dei Collegi in relazione al numero delle proposte</p>	<p>a) Il primo valutatore, ricevuta la scheda completa, deve inviarla entro 3 giorni all'ufficio competente.</p> <p>b) La seduta del Collegio, alla quale è tenuto a partecipare anche il valutato che</p>

	acquisite, dando avviso, se del caso, al Dirigente valutato della data prefissata per l'audizione diretta.	abbia fatto richiesta di audizione diretta, deve avere luogo entro i successivi 7 giorni .
6. Verifica della proposta di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisita la proposta, il Collegio tecnico ne verifica i contenuti e definisce il procedimento secondo i principi ed i criteri di trasparenza, oggettività, imparzialità etc. di cui al presente Regolamento. 	La verifica deve concludersi entro 15 giorni dall'acquisizione della proposta. La verifica deve parimenti concludersi entro 15 giorni dall'acquisizione della proposta anche nel caso di cui al punto 7, lett. b) degli "adempimenti".
7. Eventuale contraddittorio	<p>a) Audizione diretta del dirigente valutato su richiesta dell'interessato;</p> <p>b) Audizione diretta del dirigente interessato su iniziativa del Collegio, qualora ritenga di procedere ad una valutazione negativa, ovvero ritenga di discostarsi dalla proposta valutazione.</p> <p>In caso di audizione il dirigente può farsi assistere da una persona di fiducia.</p>	<p>a) Vedi punto 5, lett. b)</p> <p>b) Il Collegio è tenuto ad ascoltare il dirigente entro 7 giorni dall'esame della proposta.</p>
8. Approvazione della valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • La valutazione si conclude con giudizio sintetico, che dovrà essere registrato e motivato nell'allegata scheda "A". 	<ul style="list-style-type: none"> • La valutazione deve concludersi entro i successivi 5 giorni.
9. Comunicazione dei risultati	<ul style="list-style-type: none"> • Copia del giudizio finale, con la relativa motivazione, deve essere trasmessa, oltre che al Dirigente interessato, al Dirigente proponente, nonché al Direttore Generale ed al Direttore Aziendale di riferimento per le eventuali determinazioni di competenza. 	
10. Acquisizione fascicolo d'ufficio	<ul style="list-style-type: none"> • L'originale del giudizio finale rimane agli atti del Servizio Personale che, oltre a predisporre i provvedimenti di competenza, provvede all'inserimento nel fascicolo personale del dirigente valutato. 	

Art. 8 Oggetto della valutazione.

La verifica delle attività professionali da parte del Collegio Tecnico ai sensi dell'art.28 del C.C.N.L. 2002-2005, è legata sostanzialmente all'esame dei comportamenti organizzativi assunti dai Dirigenti sottoposti a valutazione, in funzione dell'incarico ricoperto, nonché alle modalità di raggiungimento degli obiettivi assegnati. In particolare, sono oggetto di valutazione i seguenti elementi, integrabili a livello aziendale (previa concertazione con le OO.SS.):

- collaborazione interna e livello di partecipazione multiprofessionale nell'organizzazione interna;

- livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
- capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e nel generare un clima favorevole alla produttività attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e degli istituti contrattuali;
- risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
- capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, la qualità dei servizi, nonché i conseguenti processi formativi del personale;
- capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi, evitando situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi ed all'immagine dell'Azienda;
- raggiungimento del minimo di credito formativo ai sensi dell'art. 16 ter, comma 2 del d.lgs. n. 502/92;
- osservanza degli obiettivi prestazionali assegnati;
- rispetto del codice di comportamento di cui all'allegato n.1 del C.C.N.L. 2002-2005;

I risultati finali della valutazione effettuata dal Collegio Tecnico costituiscono parte integrante degli elementi di valutazione dell'Azienda ai fini della conferma, del rinnovo o del conferimento di qualsiasi tipo di incarico.

Art. 9 Effetti della valutazione.

Gli effetti della valutazione positiva del Collegio Tecnico incidono sulla retribuzione di posizione di parte variabile connessa con l'incarico al dirigente (a differenza degli effetti positivi della verifica effettuata annualmente con la scheda di valutazione che si sostanziano nell'attribuzione dei benefici economici connessi con la retribuzione di risultato).

La valutazione con esito positivo costituisce ai sensi dell'art.28 comma 2 del C.C.N.L. vigente, condizione per:

- la conferma o il rinnovo, nonché il conferimento di nuovi incarichi di maggiore rilievo, professionali o gestionali, se effettuata nei confronti dei Dirigenti di struttura complessa o semplice allo scadere del triennio ed al termine dell'incarico;
- la conferma o il rinnovo dell'incarico, nonché il conferimento di nuovi incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, o di direzione di struttura semplice, se effettuata nei confronti dei Dirigenti neo assunti allo scadere del quinquennio;
- allo scadere del triennio, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività per i Dirigenti cui non è conferito l'incarico di direzione di struttura complessa (art. 5, comma 5 C.C.N.L. - II biennio). In caso di non coincidenza dei tempi tra la verifica e la maturazione dell'esperienza professionale, la verifica è anticipata al trimestre immediatamente successivo al conseguimento del requisito (art. 5, comma 6 C.C.N.L. - II biennio).

La valutazione del Collegio Tecnico, con esito negativo, fermo restando la preventiva attivazione della procedura del contraddittorio di cui all'art.29 del C.C.N.L. vigente, comporta ai sensi dell'art.31 del C.C.N.L. vigente:

1) Dirigenti di struttura complessa :

- a) la non riconferma dell'incarico con conseguente perdita dell'indennità di struttura complessa se attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore;

- b) il congelamento del posto vacante e il mantenimento in servizio con l'attribuzione di altro incarico professionale fra quelli ricompresi nell'art.27, lett.b) o c) del C.C.N.L. 8 giugno 2000;
- 2) **Per gli altri Dirigenti:**
- a) la non riconferma dell'incarico e l'affidamento ad altro incarico tra quelli indicati nella lett.c) dell'art.27 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 di valore economico inferiore a quello in atto con la garanzia di un decremento max del 40% della posizione minima unificata;
- c) il ritardo di un anno dall'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di cui all'art.5 comma 5 del C.C.N.L. 8 giugno 2000 II biennio economico ove dovesse essere attribuita nell'anno;
- d) ulteriore valutazione dopo un anno per eventuale rimozione degli effetti negativi sull'indennità; se la valutazione risulterà positiva si provvederà alla riassegnazione dell'indennità non assegnata se da attribuire; se negativa ci sarà un'ulteriore verifica dopo un anno;
- 3) **Per i Dirigenti con meno di cinque anni:**
- a) Il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli ricompresi dalle lett. B) e c) dell'art.27 del C.C.N.L. 8 giugno 2000;
- b) Non assegnazione della retribuzione di posizione minima contrattuale e non attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività;
- c) ulteriore valutazione dopo un anno per eventuale rimozione degli effetti negativi sull'indennità; se la valutazione risulterà positiva si provvederà alla riassegnazione dell'indennità di esclusiva non assegnata, l'equiparazione al dirigente con più di cinque anni, art.42 comma 4, e la possibilità di conferimento di nuovo incarico(struttura semplice o lett. C) art.27 C.C.N.L. 8 giugno 2000); se negativa ci sarà un'ulteriore verifica dopo un anno;

Art. 10 Norma finale

Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento alla normativa contrattuale vigente.

DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

Verbale riunione del 29 marzo 2007

ASL 2 OLBIA

Ordine del giorno:

- Definizione graduazione delle funzioni anni 2001-2005;
- Fondi Contrattuali;
- Regolamento Collegio Tecnico;
- Dotazione organica;
- Varie ed eventuali.

Sono presenti alla riunione in rappresentanza dell'Azienda: il Direttore Generale, il Direttore Amministrativo, Il Direttore Sanitario, la Dott.ssa G.Puzzi, ed il Dott.R.Piras che verbalizza.

In rappresentanza dei Dirigenti Medici e Veterinari sono presenti:

Dirigenza Medica:

C.I.S.L. Dr.Paolo Vargiu;

U.I.L. Masia;

C.U.M.I. A.I.S.S. Dr.Flavio Lai;

FE.S.ME.D./A.C.O.I.-A.O.G.O.I. Dr.Giovanni Urru; Dr.ssa Aminna Cara;

A.N.P.O. Dr. Franco Pala;

U.M.SPE.D.A.A.R.O.I.-A.I.P.A.C.-S.N.R. Dr.Raffaele De Fazio; Dr.ssa Graziella Piga;

A.N.A.A.O.-ASSO.ME.D. Dr.Giovanni Melaiu;

Dirigenza Veterinaria:

C.G.I.L. Dr.Cannas;

SI.Ve.M.P. Dr.Desini;

La Riunione si apre alle ore 10,00.

Si inverte l'ordine degli argomenti da affrontare, optando per affrontare da subito il secondo punto.

Secondo punto

Il Direttore Amministrativo, dando merito alla Dirigente preposta per il lavoro svolto sulla rideterminazione dei Fondi in esame, da lettura della quantificazione del **Fondo per il trattamento accessorio**, facendo presente che tale Fondo è stato rimpinguato con l'aggiunta di risorse dal bilancio aziendale, per l'anno 2006 con €.300.000,00 e per l'anno 2007 con altre €.300.000,00, al fine di garantire la continuità assistenziale.

Il Direttore Generale conferma che lo sforzo dell'Azienda per garantire quanto concordato con i sindacati è stato grande e l'importo complessivamente è stato più che raddoppiato rispetto a quanto determinato nel 2005.

Il Direttore Sanitario, comunica che è intenzione dell'Azienda, al fine di meglio utilizzare le risorse iscritte nel fondo, fare ricorso agli straordinari solo nei casi e per quelle situazioni che verranno effettivamente autorizzate e certificate.

Il Direttore Amministrativo invita i presenti in mancanza di obiezioni ad approvare la quantificazione del Fondo presentato: si approva all'unanimità.

Fondo per il finanziamento della retribuzione di Risultato

Il Direttore Amministrativo, analizzando le tabelle riguardanti il Fondo di Risultato sia per la Dirigenza Medica che per la Dirigenza Veterinaria, ricorda che si è partiti da una situazione dove tali fondi erano praticamente insussistenti, importo zero, e sono quindi stati ricostituiti e rideterminati secondo gli importi descritti.

A.N.A.A.O. Dr.Melaiu, chiede, a tal proposito, cosa si è stabilito di fare per gli anni pregressi, che anno visto praticamente la totale mancanza di corresponsione di questa voce dagli stipendi.

Il Direttore Amministrativo, spiega che per il pregresso l'Azienda ha più volte sottoposto il problema agli uffici Regionali, ma dalle persone interpellate è stato sempre opposto il diniego alla richiesta Aziendale di inserire importi di tali fondi per il passato, dato che i Bilanci per gli anni in

questione sono stati già chiusi e certificati, si è quindi obbligatoriamente optato per la ricostituzione di tali fondi a decorrere dall'anno 2006 il cui Bilancio è in via di definizione.

Per il Direttore Generale, non si possono richiedere di far gravare sull'attuale gestione responsabilità e mancanze dovute ad altri, resta ancora qualche speranza che in sede Istituzionale, con la pressione politica delle rappresentanze sindacali, si possa trovare una qualche forma di finanziamento per far fronte a queste sperequazioni intervenute tra un Azienda Sanitaria e l'altra nello stesso ambito Regionale.

Resta salva per ognuno, qualora ne ricorrano i presupposti, come sottolineato dal Dr.Melaiu, rivalersi in sede legale per il riconoscimento dei diritti individuali.

Si approva all'unanimità l'importo di tale Fondo di Risultato

Fondo per la retribuzione di risultato e per il premio per la Qualità della prestazione individuale.

La C.I.S.L., chiede se questo fondo possa confluire nel fondo di risultato.

La A.N.A.A.O. obietta evidenziando che tale fondo previsto contrattualmente, ha una destinazione specifica e non può essere modificato.

Il Direttore Sanitario, concordando sul punto, chiarisce ulteriormente che è specifica competenza del Direttore Generale stabilire i criteri di distribuzione di tali risorse, che servono per risolvere eventuali criticità e per premiare talune individualità.

La C.I.S.L. chiede, eventualmente, solo per il periodo in cui tale fondo non è stato utilizzato, di distribuire lo stesso in maniera differente da quanto previsto dal contratto.

Il Direttore Sanitario sottolinea che una tale ipotesi non è ne prevista ne consentita.

La A.N.A.A.O., propone, eventualmente, di sottoporre al Direttore Generale delle indicazioni circa i criteri di distribuzione di tale fondo per il periodo pregresso.

Si approva all'unanimità l'importo di tale Fondo.

Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione ecc.

Si espongono le cifre e successivamente Si approva all'unanimità l'importo di tale Fondo.

La A.N.A.A.O. dichiara che complessivamente la proposta dei fondi presentata è da accettare, il lavoro effettuato è positivo e dunque si approvano gli stessi all'unanimità.

La U.M.SPE.D.A.A.R.O.I.-A.I.P.A.C.-S.N.R, chiede come l'Azienda pensa di sanare la situazione del Fondo di Risultato per il periodo pregresso, si chiede se ci siano dei margini di trattativa per risolvere il problema.

Il Direttore Generale, ritornando sul punto, dichiara che il problema è presente a livello regionale, l'Assessore competente è consapevole e spetta anche alle rappresentanze sindacali spingere politicamente a livello regionale.

Primo punto : graduazione delle funzioni.

Il Direttore Generale, chiarisce che gli incarichi attribuiti in passato non verranno riconfermati, ma che successivamente all'Atto Aziendale di prossima emanazione, verranno ridefiniti gli incarichi a decorrere dall'anno 2006.

Per quanto riguarda i conguagli del Fondo di Posizione, l'Azienda si impegna a liquidarli quanto prima tra il mese di Maggio e Giugno 2007.

La U.M.SPE.D.A.A.R.O.I.-A.I.P.A.C.-S.N.R, invita l'Azienda a vigilare sulla nuova graduazione delle funzioni.

La C.U.M.I. A.I.SS ricorda che per il passato c'è stata troppa premialità, la graduazione precedente, infatti, andava a premiare circa il 70% dei dirigenti.

Terzo punto: Regolamento Collegio Tecnico.

A seguito di una modifica da apportare sulla composizione del Collegio suggerita dalla C.G.I.L della Dirigenza Veterinaria, viene approvato all'unanimità il regolamento presentato.

Viene richiesta l'immediata applicazione del regolamento.

Quarto punto: Dotazione Organica

Il Direttore Amministrativo, illustra i criteri che hanno portato alla proposta di Dotazione presentata, che porta a n.275 posti vacanti da ricoprire, non immediatamente, ma conformemente ai limiti di spesa e ad i vincoli normativi imposti.

Non rappresenta uno strumento statico, ma è suscettibile di modifiche, tenendo anche conto della eventuale possibilità di stabilizzazione del personale precario che si dovesse concretizzare a seguito delle circolari esplicative in via di emanazione da parte governativa, e del recepimento delle stesse da parte regionale.

La U.M.SPE.D.A.A.R.O.I.-A.I.P.A.C.-S.N.R chiede come l'Azienda voglia gestire, rispetto ai futuri concorsi, la mobilità interna.

Il Direttore Generale dichiara che la politica aziendale è quella di privilegiare le persone di qualità, ed in tal senso si procederà.

La FE.S.ME.D./A.C.O.I.-A.O.G.O.I, a nome del Dr.Urru, chiede di conoscere la situazione dei posti vacanti nell'unità operativa di Ginecologia, onde poter intervenire se del caso.

Il Direttore Amministrativo, spiega che la Dotazione Organica in essere non è impostata su unità o reparti, ma è complessiva, ed in seguito, quando verranno affidati i budget, saranno più chiare le esigenze di ciascuno.

La C.G.I.L per la Dirigenza Veterinaria, manifesta contrarietà alla soppressione del numero dei Dirigenti Veterinari, a fronte dell'incremento delle aziende agricole in carico a seguito della rideterminazioni territoriali.

Il Direttore Sanitario risponde che, a seguito della nuova provincia sono già passati alla Azienda i veterinari che operavano in quei territori in precedenza di competenza delle altre Azienda Sanitarie. E, successivamente, dopo aver ultimato la ricognizione delle attività, tutt'ora in corso, si verificheranno eventuali necessità.

In conclusione, esauriti gli interventi sull'argomento, viene approvata all'unanimità la dotazione presentata.

Varie ed eventuali.

La C.U.M.I. A.I.SS presenta un criterio per la ripartizione delle guardie in ragione del numero dei dirigenti con le ore assegnate per turno notturno.

La U.M.SPE.D.A.A.R.O.I.-A.I.P.A.C.-S.N.R , Dr.De Fazio, chiede che vengano individuati quei reparti che possono effettuare le guardie in orario di servizio.

Bisogna fare una ricognizione generale.

Il Direttore Sanitario, invita ad analizzare le guardie dei presidi di Olbia e Tempio, e propone di remunerare con un gettone extra, da definire, la guardia di sei ore in orario notturno, ricordando che ogni reparto è differente da un altro, e occorre far si che durante l'orario diurno ci siano più operatori che possano effettuare maggiori prestazioni possibili.

Resta chiaro che bisogna eliminare il ricorso all'utilizzo spregiudicato dello straordinario.

Esistono delle differenze tra i reparti chirurgici e quelli internistici, è da rivedere la organizzazione del lavoro, mediamente ciascun reparto dispone di sette/otto medici, non si devono avere più straordinari effettuati in orari diurni, senza verifica, che intacchino i fondi a disposizione.

La U.I.L, propone di individuare le unità operative che fanno la guardia, e quelle che possono farla per il 70% o l'80% durante l'orario di servizio.

Il Direttore Sanitario chiede se c'è la disponibilità di verificare, una volta stabilito il gettone, quali unità intendano accettare tale modalità.

La U.M.SPE.D.A.A.R.O.I.-A.I.P.A.C.-S.N.R , Dr.De Fazio, espone la propria contrarietà nell'accettare tale modalità per l'anestesia.

Il Direttore Sanitario, stante l'impossibilità di raggiungere un accordo in merito, rinvia tale argomento ad una prossima riunione, una volta effettuata la ricognizione delle disponibilità.

Si affronta infine l'argomento dell'indennità notturna di cui al comma 2 art.8 C.C.N.L. 2002/05.
Si stabilisce di corrispondere l'importo di €50 a tutti coloro che hanno effettuato nel corso del 2006 la guardia notturna.

La riunione viene chiusa alle ore 14,40.

Letto, confermato e sottoscritto,

Firmatari:

Il verbalizzante: Dr. R. Piras