

TESTO INTEGRALE DELL'ACCORDO (tre parti)

I Parte

Protocollo d'intesa
"Dalla determinazione delle regole alla motivazione delle persone"

A diciotto mesi dalla approvazione dell'atto aziendale di Careggi appare opportuno esplicitare alcune riflessioni che, condivise, rappresentano un indispensabile supporto su cui costruire gli ulteriori sviluppi applicativi:

- L'atto aziendale di Careggi rappresenta tuttora lo strumento innovativo e adeguato per affrontare i problemi di riorganizzazione e di sviluppo dell'azienda, per questa ragione, ogni persona di Careggi, ognuna per la propria responsabilità, è bene sia messa nella miglior condizione per sentirsi impegnata alla piena e completa realizzazione dei contenuti dell'atto approvato.

- Le regole definite con l'atto aziendale sono un presupposto indispensabile per il funzionamento dell'azienda e dei servizi, ma è oggi altrettanto evidente che sono le persone, se adeguatamente informate, formate e motivate, a determinare il successo o l'insuccesso dell'azienda.

- La costruzione di una azienda progettata per svilupparsi in dipartimenti integrati può essere realizzata solo con l'attivo e convinto contributo di tutte le componenti principali coinvolte quotidianamente nel processo di integrazione, vale a dire:

- . direzione aziendale
- . istituzione universitaria
- . organizzazioni sindacali e personale ospedaliero
- . organizzazioni sindacali e personale universitario

- è quindi condizione assolutamente indispensabile che, nel rispetto dei vari ruoli e delle reciproche missioni aziendali, si realizzino occasioni strutturate di dialogo e di assunzione di impegni affinché tutte le componenti siano orientate costantemente alla ricerca di soluzioni equilibrate e comuni.

- Dopo 18 mesi è altrettanto evidente come il successo sociale, economico e formativo di una azienda come Careggi, si realizzi solo se si riesce a far sì che la piena integrazione non si esaurisca in una forte collaborazione tra istituzioni, o nel coinvolgimento dell'alta dirigenza, ma diventi occasione diffusa e attivi un processo soprattutto culturale e di atteggiamento là dove si realizza la produzione dei servizi, in sintesi si riesca a coinvolgere nel processo "la gente di Careggi"

- A partire da queste sintetiche ma significative riflessioni appare indispensabile assumere alcuni impegni vincolanti al fine di definire il quadro in cui tutte le componenti trovano punti di riferimento su cui costruire il proprio impegno, su cui ricercare la propria motivazione o il proprio interesse, in un quadro di impegni e di garanzie definito

a livello aziendale, in cui la mediazione è valore aggiunto in quanto punto di equilibrio e il buon senso è il vero propulsore. In sintesi si può affermare che è indispensabile assumere alcuni impegni vincolanti che consentano alle persone, "di Careggi" di essere e di sentirsi protagonisti attivi e propositivi.

IMPEGNI VINCOLANTI

IMPEGNI NEL GOVERNO E NELLE RELAZIONI SINDACALI

1) L'azienda deve garantire un governo coerente in tutte le fasi, progettuali e attuative, degli impegni assunti anche realizzando una più ampia e omogenea "squadra di governo"

2) L'azienda è impegnata a garantire un adeguato governo del "sistema della concertazione e dell'informazione" tra direzione e OO.SS. ospedaliere e universitarie, strutturando e programmando a tal fine appositi incontri che vedano presenti e attivi i soggetti direttamente coinvolti compresi alcuni capi dipartimento con l'obiettivo di realizzare accordi condivisi su tutte le materie oggetto di contenzioso

3) L'azienda orienta il proprio stile di governo al decentramento delle responsabilità e alla partecipazione degli operatori, a tal fine è impegnata nella rapida attuazione e valorizzazione dei comitati di dipartimento e di tutti gli impegni previsti dall'atto aziendale

IMPEGNI NELLA APPLICAZIONE DEI CONTRATTI E LEGGI

a) Per gli ospedalieri piena applicazione dei contratti nazionali e completamento della contrattazione aziendale per le parti non ancora concluse.

b) Per il personale universitario definizione delle indennità previste dalla legge 517 art. 6, prevedendo una fase aziendale e una fase di auspicabile adeguamento a regole o indicazioni regionali o nazionali. La fase aziendale si atterrà ai seguenti vincoli:

Σ Calcolo ed erogazione delle indennità avendo come riferimento e vincolo il fondo già utilizzato per il pagamento della "ex De Maria" nell'anno 2000

Σ Definizione del debito assistenziale minimo e della didattica, forme di rilevazione e di programmazione dell'orario coerenti con quelle previste per il personale ospedaliero

Σ Previsione di opportunità individuali flessibili e differenziate che prevedano anche impegni orari diversificati con attribuzioni delle indennità calcolate in modo proporzionale, purché preventivamente definite e quindi programmabili

Σ Le parti convengono che il problema della decorrenza delle indennità, a livello azien-

dale, non può che essere fissato nel 1° Gennaio 2004, data di costituzione della nuova azienda. Ulteriori rivendicazioni di diversa decorrenza, devono essere rivolte e coinvolgere soggetti esterni all'azienda, resta inteso che l'azienda ospedaliero - universitaria Careggi si adeguerà a diverse indicazioni regionali o nazionali che dovessero essere adottate in materia.

c) L'azienda è impegnata, contemporaneamente alla definizione dei debiti assistenziali, a prevedere forme di compensazione per i ricercatori universitari con risorse derivanti dalla produzione di prestazioni aggiuntive e nel contempo, constatato l'impegno diffuso in attività formative del personale ospedaliero, l'azienda provvederà con risorse derivanti da finanziamenti per attività formative, nelle forme e nei modi che saranno concordate con le OO.SS. aziendali, a riconoscere economicamente tale tipo di impegno ai medici ospedalieri.

d) Ricerca di un accordo congiunto per la messa a punto di un efficace sistema dei fattori di assorbimento, di un sistema di valutazione adeguato e omogeneo per la parte assistenziale e di criteri per lo sviluppo delle attribuzioni di salario di posizione aziendale

IMPEGNI NELLA COSTRUZIONE DELLE REGOLE

- Il calcolo del debito orario deve essere svolto su base annua. Il debito assistenziale minimo, per il personale universitario, è da considerarsi come individuale ed è anche finalizzato alla programmazione degli obiettivi ed al calcolo degli organici di S.O.D.;

- La rilevazione delle presenze è informatizzata, uniforme, e certifica la presenza in servizio sia per il personale ospedaliero che universitario.

- Per tutto il personale, sia ospedaliero che universitario, eventuali assenze per motivi di servizio a carattere istituzionale (attività di ricerca fuori sede, congressi, partecipazione a commissioni concorsuali ecc.) dovranno essere programmate e autorizzate secondo la regolamentazione dei rispettivi ordinamenti e stati giuridici.

- Per tutti medici delle S.O.D., indipendentemente dal loro stato giuridico, dovranno essere favorite tutte le opportunità che accompagnano o rendono possibile un adeguato sviluppo di carriera.

- Per il personale universitario il debito di presenza complessivo comprende assistenza + didattica, "globalmente considerate", e definisce anche il debito assistenziale minimo; peraltro la didattica è ulteriormente certificata su registro apposito in dotazione a tutti i docenti universitari;

- Per il personale universitario l'attività di ricerca non è inclusa nel conteggio del debito orario in quanto non misurabile in termini orari, tuttavia al

fine di consentire una valutazione forfettaria dell'impegno medio di ciascuno, se sarà ritenuto utile, si può ipotizzare un impegno orario che parta da una valutazione storica.

- In ogni S.O.D. le componenti ospedaliera e universitaria sono tenute a partecipare, in modo equilibrato, alla copertura degli orari comprese guardie e reperibilità, la quantità sarà commisurata all'impegno assistenziale.

Stipulato e Firmato il 22 Febbraio 2005

II Parte

ACCORDO SINDACALE

In data odierna (9 marzo 2005) l'Azienda ospedaliero-universitaria Careggi e le OO.SS. mediche universitarie hanno affrontato in sede trattante le problematiche applicative dei contenuti definiti con il protocollo d'intesa sottoscritto in data 22 febbraio 2005 relativamente alla definizione del valore della indennità da attribuire al personale universitario ai sensi della Legge 517 e delle ricadute economiche conseguenti; hanno altresì affrontato le problematiche connesse alla definizione dei debiti orari minimi individuali relativi a funzioni di didattica e assistenza.

A seguito di ampio confronto si conviene quanto segue:

a) In prima applicazione il riferimento su cui calcolare azienalmente l'indennità prevista dalla legge 517 sono le voci contrattuali, già attribuite agli ospedalieri e definite "Posizione fissa e posizione variabile definita nazionalmente dalle specifiche tabelle"; si tratta di puro riferimento che una volta utilizzato verrà sostituito dalla definizione di apposita indennità denominata "indennità derivante dalla Legge 517".

b) Valutata l'entità del fondo "ex De Maria" e il criterio esplicitato al punto "a", l'Azienda garantisce sin d'ora la corresponsione di un'indennità pari all'85% a partire dal 01/01/04 a condizione della definizione di adeguata regolamentazione del debito orario minimo individuale;

c) Definizione del debito orario minimo individuale settimanale secondo il seguente schema:

Professori ordinari, associati e ricercatori con incarico di responsabilità di struttura complessa

23 h di assistenza + 8 h di attività didattica = 31 h (orario base per la corresponsione dell'85% delle indennità)

1° opzione alternativa 27 h di assistenza + 8 h di attività didattica = 35 h (orario per la corresponsione del 100% delle indennità)

nella prima e nella seconda opzione va prevista un'ora aggiuntiva destinata all'assistenza per chi detiene un incarico di responsabilità di struttura complessa

2° opzione alternativa (esclusi i responsabili di struttura

complessa) 20 h di assistenza + 8 h di attività didattica = 28 h (orario per la corresponsione del 50% delle indennità)

Ricercatori senza incarico di responsabilità di struttura complessa

20 h di assistenza + 5 h di attività didattica = 25 h (orario per la corresponsione del 90% delle indennità)

Ricercatori presenti in Azienda ai quali sono tuttora applicati i contenuti economici della legge De Maria:

27 h di assistenza + 5 h di attività didattica, pari a 32 h complessive con corresponsione del 100% dell'indennità e del 100% della differenza con l'attuale retribuzione De Maria

Possibile opzione alternativa 23 h di assistenza + 5 h di attività didattica, pari a 28 h complessive con corresponsione dell'85% della indennità e del 50% della differenza con l'attuale retribuzione De Maria

Ricercatori presenti in Azienda ai quali non sono applicati i contenuti economici della legge De Maria:

1° possibile opzione alternativa

24 h di assistenza + 5 h di attività didattica, pari a 29 h complessive con corresponsione dell'85% della indennità e del 50% della differenza con l'attuale retribuzione De Maria

2° possibile opzione alternativa

25 h di assistenza + 5 h di attività didattica, pari a 30 h complessive con corresponsione del 100% della indennità e del 50% della differenza con l'attuale retribuzione De Maria

3° possibile opzione alternativa 28 h di assistenza + 5 h di attività didattica, pari a 33 h complessive con corresponsione del 100% della indennità e del 100% della differenza con l'attuale retribuzione De Maria

La presente intesa regolamentata aspetti significativi di quanto previsto dal protocollo d'intesa del 22.2.2005, le parti continueranno il confronto al fine di regolamentare anche gli altri aspetti, compresi i contenuti del sistema premiale.

La presente intesa è valida sino a sottoscrizione di un nuovo accordo, ferma restando la necessità di sottoporre a verifiche annuali gli effetti concreti della medesima.

Stipulato e Firmato il 9 marzo 2005

III Parte

REGOLAMENTO ATTUATIVO

In data odierna, l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi e le OO.SS. universitarie, dopo ampio confronto di merito, sottoscrivono il seguente documento al fine di rendere applicabile quanto già definito con l'accordo 9\3\2005.

La mensilità prevista per l'adeguamento delle quote stipendiali, a quanto definito con l'accordo sottoscritto, è la prima mensilità utile dopo la

scadenza del termine fissato per le opzioni, termine fissato nel 30 Giugno (salvo verifica delle condizioni tecniche con l'università).

Le opzioni, in sede di prima applicazione, hanno validità triennale con decorrenza 1\1\2004 e saranno rese efficaci con la sottoscrizione di apposito modulo predisposto dall'azienda; superata la fase di prima applicazione, la validità temporale dell'opzione sarà oggetto di specifica intesa e prevista orientativamente con cadenza biennale; Cambiamenti di ruolo accademico e/o di incarico assistenziale, che modifichino i profili assistenziali proposti, daranno adito all'esercizio di una nuova opzione.

La corresponsione degli arretrati, previsti dagli accordi aziendali, avverrà previa dichiarazione degli organi universitari all'azienda della sussistenza delle condizioni richieste e, orientativamente, entro tre mesi dalla formalizzazione della opzione.

Coerentemente con la volontà espressa di garantire a tutti la possibilità di mantenere almeno i livelli retributivi in essere alla data di passaggio dalla legge De Maria al Dgl. 517, verranno applicate, se necessarie e richieste, anche ai professori associati le opportunità già garantite dall'accordo ai ricercatori.

Il terzo comma della terza pagina del documento sottoscritto in data 22\2\2005 recita "per tutto il personale, sia ospedaliero che universitario, eventuali assenze per motivi di servizio a carattere istituzionale (attività di ricerca fuori sede, congressi, partecipazione a commissioni concorsuali ecc.) dovranno essere programmate e autorizzate secondo la regolamentazione dei rispettivi ordinamenti e stati giuridici"; tale comma per il personale universitario comprende sia materie riconducibili all'incarico didattico\assistenziale inscindibile che a materie di interesse e competenza esclusivamente universitaria o connesse ad attività di ricerca.

Per una corretta applicazione del comma si stabilisce che il diritto ad un riconoscimento di ore standard giornaliero (come da allegata tabella) da decurtare dal debito orario complessivo, debba avvenire se i motivi dell'assenza sono attinenti con le attività didattico\assistenziali medesime, tale criterio è applicabile anche per convegni o attività istituzionali.

I riconoscimenti orari saranno proporzionali ai contenuti dell'opzione; la richiesta e l'attestazione avverrà con autocertificazione siglata per ratifica dal responsabile di S.O.D.

Il calcolo delle unità equivalenti per programmare l'attività assistenziale di S.O.D. avverrà all'inizio di ogni anno sulla base dei profili assistenziali effettivamente scelti.