

## Regole di Sistema 2017

***Emendamenti proposti dalla Segreteria ANAAO ASSOMED Lombardia e deliberati nella D.G.R. 5494 riguardanti le Politiche del Personale. In questo capitolo, che riguarda le Politiche per il Personale, la Segreteria ha svolto un compito attivo riuscendo a scrivere e modificare in senso a noi favorevole i punti di seguito riportati.***

### 7. POLITICHE DEL PERSONALE PREMESSA

- Regione Lombardia, nella consapevolezza dell'apporto del personale al processo di riforma in atto, intende porre in essere tutte le azioni necessarie al fine di garantire il mantenimento degli attuali livelli di costo del personale, garantendo pertanto nel 2017, il medesimo livello dell'anno 2016, salvo quanto eventualmente previsto da appositi interventi su singoli enti o da quanto stabilito dalla Legge di Stabilità 2017 ponendo in essere azioni finalizzate alla promozione di interventi normativi atti ad una adeguata quantificazione delle risorse necessarie per il compimento del processo sperimentale di riforma in atto

### 7.2 COSTI DEL PERSONALE E FONDI CONTRATTUALI ANNO 2017

- L'avvio di iniziative, di durata pluriennale in caso di scostamento, all'interno della nuova realtà aziendale, nell'ambito delle risorse ....

### 7.5 PIANI DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALI STRATEGICI

- Con riferimento al tema della continuità e/o delle condizioni per la nuova assegnazione di incarichi relativi alle Strutture Complesse che, in sede di attuazione del POAS, subiranno modificazioni, pur nel rispetto dell'autonomia dell'Azienda nella gestione degli stessi incarichi, è opportuno fornire le seguenti indicazioni inerenti diverse tipologie di variazione:
  1. laddove la Struttura Complessa, già presente nel Piano di Organizzazione precedente, subisca esclusivamente un cambio di denominazione e/o una variazione di competenze (ovvero una modifica delle stesse che è inquadrabile nella ordinaria evoluzione organizzativa e/o territoriale della struttura conseguente alle leggi di riordino), l'incarico dirigenziale potrà rimanere in vigore, ma senza variazione della originale scadenza e con eventuale sottoscrizione di apposito addendum contrattuale;
  2. si dovrà procedere ad attribuzione di nuovo incarico dirigenziale, secondo le norme di legge relative ai processi di riorganizzazione, i contratti collettivi nazionali vigenti e agli eventuali regolamenti aziendali vigenti per ciascuna area dirigenziale, laddove:
    - la Struttura Complessa, già presente nel Piano di Organizzazione aziendale precedente, subisca nel nuovo Piano di Organizzazione modificazioni tali da trasformarne in misura radicale le competenze e le funzioni;
    - a fronte di una sola struttura residua derivante da accorpamento e/o soppressione di strutture di identica disciplina o area amministrativa/tecnica e professionale, sussistano più incarichi dirigenziali apicali assegnati ad altrettanti dirigenti, la cui scadenza sia coincidente o successiva alla data di disattivazione delle strutture accorpate e/o sopresse;
  3. si dovrà procedere ad ordinaria procedura di attribuzione di nuovo incarico dirigenziale, secondo le norme di legge, in base al dettato contrattuale e agli eventuali regolamenti aziendali vigenti per ciascuna area dirigenziale nonché previa autorizzazione della Direzione Generale Welfare laddove la Struttura Complessa sia di nuova costituzione, da intendersi anche quale cambio di tipologia da struttura semplice o semplice dipartimentale a struttura complessa. Si richiama infine la necessità di ottemperare alla normativa vigente in tema di assegnazione di incarichi equivalenti e alla salvaguardia dei livelli retributivi in caso di soppressione della relativa struttura e conseguente revoca dell'incarico.

Si richiama infine la necessità di ottemperare alla normativa vigente in tema di assegnazione di incarichi equivalenti e alla salvaguardia dei livelli retributivi in caso di soppressione della relativa struttura e conseguente revoca dell'incarico.

Quanto sopra precisato ai punti 1) e 2) si intende valido -per quanto applicabile- anche per la copertura delle Strutture Semplici e Strutture Semplici Dipartimentali.

## 7.6 INCARICHI DI CUI ALL'ARTICOLO 15 SEPTIES E 15 OCTIES DEL D.LGS. 502/1992

- Si rammenta il divieto di procedere alla copertura delle Strutture Complesse mediante il ricorso a contratti a tempo determinato di cui all'articolo 15 septies

## 7.10 FABBISOGNI DI PERSONALE

- Il Progetto di determinazione dei fabbisogni standard di personale sarà basato sulla valutazione comparativa delle dotazioni di risorse umane rapportate ai livelli delle attività effettive e alla complessità assistenziale. Le modalità operative per la prosecuzione del progetto saranno oggetto di condivisione con le OO.SS.

## 7.15 LIBERA PROFESSIONE

- Entro il mese di febbraio 2017 sarà avviato il confronto con le OO.SS. al fine di addivenire ad una regolamentazione delle modalità di esercizio della libera professione intramuraria, in linea anche con le previsioni di cui alla L.R. 23/2015, previo confronto con le OO.SS. interessate. Nelle more del succitato confronto rimangono in vigore i vigenti Regolamenti Aziendali in materia.

## 7.19 RAPPORTI SOGGETTI PUBBLICI/SOGGETTI PRIVATI ACCREDITATI

- Si conferma la possibilità di proseguire e/o attivare convenzioni fra soggetti pubblici e soggetti privati accreditati garantendo al contempo:
  - il soddisfacimento delle necessità del S.S.L. per non compromettere la corretta funzionalità del sistema;
  - il mantenimento del proprio livello di competitività;
  - il rispetto del divieto di remunerazione del personale medico da parte della struttura privata accreditata;
- In ogni caso la struttura privata accreditata dovrà essere in possesso dei requisiti minimi per l'accreditamento indipendentemente dalla sottoscrizione della convenzione.