



AZIENDA PER I SERVIZI SANITARI
N. 1 TRIESTINA
TRIESTE

TRA

IL DIRETTORE GENERALE
NOMINATO CON DPRG N. 0226/PRES. DD. 28.11.2013

E

LE DELEGAZIONI DI PARTE SINDACALE
COSTITUITE AI SENSI DELL'ART. 10, COMMA 2 DEL CCNL DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E
VETERINARIA E DEL CCNL DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED
AMMINISTRATIVA DD. 08.06.2000

VIENE STIPULATO IL SEGUENTE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AI SENSI DELL'ART. 4, COMMA 2, LETTERA C) DEI CCNL DELLE DUE AREE DIRIGENZIALI DD.
03.11.2005

**ACCORDO SULLA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE PER L'ESERCIZIO 2014.
PERSONALE DIRIGENTE**

Premesso che:

- il D. Lgs. 502/92 e s.m. e i., agli artt. 16 e ss. interviene in materia di formazione continua definendone i contenuti, le finalità, i soggetti coinvolti e le relative modalità di attuazione;
- l'art. 32 del CCNL '96 dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza SPTA individua la formazione e l'aggiornamento professionale del Dirigente quale metodo permanente per la valorizzazione della capacità ed attitudini personali e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema sanitario;
- l'art. 18 del CCNL integrativo dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria e del CCNL integrativo dell'Area della Dirigenza SPTA, entrambi dd. 10.02.2004, conferma quanto disposto in materia di formazione dal CCNL 1996 sopra richiamato, che prevede la formazione obbligatoria e facoltativa;
- ai sensi di quanto disposto dal comma 1 della norma contrattuale *de qua*, la formazione continua comprende sia l'aggiornamento professionale che la formazione permanente, di cui agli artt. 16 bis e segg. del D.Lgs. 502/92 e s.m. e i., sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali, concordati ai sensi dell'art. 4, comma 2 lett. C) dei CCNL 3 novembre 2005;
- l'art. 23 dei CCNL delle due aree dirigenziali dd. 03.11.2005 conferma, ad ulteriore integrazione di quanto previsto dai CCNL succitati, il carattere fondamentale della formazione continua di cui alla normativa sopra richiamata, prevedendo tra l'altro l'individuazione di iniziative ed azioni a livello regionale e aziendale che incentivino la partecipazione di tutti gli interessati;
- in data 5 novembre 2009 è stato sottoscritto l'Accordo, ai sensi dell'articolo 4 del D. Lgs. 28.08.1997, n. 281, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, concernente il nuovo sistema di formazione continua in medicina – *"Accreditamento dei Provider ECM, formazione a distanza, obiettivi formativi, valutazione della qualità del sistema formativo sanitario, attività formative realizzate all'estero, liberi professionisti"*;
- in data 10 novembre 2011 è stata adottata la Delibera di Giunta Regionale n. 2087 recante: *"Approvazione del nuovo sistema di governo regionale per la formazione continua in sanità e costituzione relativi organismi"*;
- in data 21 dicembre 2011, ai sensi dell'articolo 4 del D.lgs. 28.08.1997, n. 281, è stato sottoscritto l'Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- in data 19 aprile 2012, è stato sottoscritto l' Accordo tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero della Salute, Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'art 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n° 81, recante: *"Il nuovo sistema di educazione continua in medicina -Linee guida per i Manuali di accreditamento dei provider, albo nazionale dei provider, crediti formativi triennio 2011/2013, federazione, ordini, collegi e associazioni professionali, sistema di verifiche, controlli e monitoraggio della qualità, liberi professionisti"*;
- in data 11/04/2013 è stata adottata la delibera di Giunta Regionale n° 652 recante: *"Il nuovo sistema di governo regionale per la formazione continua in sanità e costituzione relativi organismi"*. In attuazione dell'accordo stato-regioni n. 101 dd. 19.4.2012; disposizioni per l'entrata a regime delle procedure di accreditamento dei provider in educazione continua in medicina. Modifiche alla DGR 2087/2011;

considerato che

- il citato Accordo del 21 dicembre 2011 disciplina, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, e s.m. e i., la durata, i contenuti minimi e le modalità della

formazione, nonché dell'aggiornamento, dei lavoratori e delle lavoratrici come definiti all'articolo 2, comma 1, lettera a), dei preposti e dei dirigenti, nonché la formazione facoltativa dei soggetti di cui all'articolo 21, comma 1, del medesimo D.Lgs. n.81/08.

- l'ASS1 ha proceduto all'inoltro della documentazione relativa all'accreditamento come provider;
- i regolamenti aziendali n. 4 delle due aree dirigenziali, formalizzati da ultimo con delibera n. 72 dd. 10.03.2011, disciplinano l'istituto in argomento, riconoscendo il ruolo strategico della formazione, sia per riprogettare gli assetti organizzativi attraverso l'analisi dei processi aziendali, sia per definire percorsi di valorizzazione e promozione delle professionalità;
- l'art. 6, comma 1 dei citati regolamenti prevede che, sotto il profilo delle risorse, la formazione viene trattata dall'Azienda congiuntamente per le tre aree contrattuali (Comparto, Dirigenza Medica e Veterinaria, Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa), distinguendo due tipologie:
 - o formazione strategica;
 - o formazione nell'ambito delle strutture aziendali che partecipano alla negoziazione di budget;
- in particolare le iniziative promosse dalle strutture verranno previamente inoltrate all'Ufficio Formazione e Qualificazione del Personale per una valutazione di coerenza con il complessivo Piano di formazione strategica, al fine di garantire un coordinato e razionale utilizzo delle risorse ed evitarne la dispersione in iniziative già programmate a livello aziendale;
- si è provveduto all'analisi dei bisogni formativi delle strutture, attraverso idonei strumenti di rilevazione;
- si è provveduto altresì all'elaborazione del piano annuale in ordine alle linee di gestione 2014;
- che il suddetto piano è stato illustrato alla Delegazione Sindacale in data odierna;

richiamati altresì

- l'art. 7, comma 1 dei citati regolamenti che definiscono l'impegno dell'Amministrazione ad avviare le procedure per le relazioni sindacali, previste dai CC.NN.LL. dd. 03.11.2005, con la massima celerità e comunque entro il primo trimestre di ogni anno, al fine di rendere preventivamente nota l'entità delle risorse disponibili, per consentire la programmazione annuale delle attività;
- l'art. 11 dei regolamenti, il quale prevede che, all'interno dell'Azienda, l'attività di promozione, organizzazione e gestione delle attività formative sia coordinata dall'apposito Ufficio Formazione Qualificazione del Personale, quale *provider* aziendale della formazione;

richiamate inoltre

- le Linee regionali per la gestione 2014, approvate con DGR n. 2305 DD. 6/12/2013;
- la delibera n. 507 DD. 30/12/2013 con cui è stato approvato il PAL per l'esercizio 2014;

dato atto che

- relativamente alla formazione continua in sanità (ECM), la Regione non ha fornito indicazioni in merito all'esito della richiesta riguardante l'accreditamento come provider;

ribadito e condiviso

- che la formazione è fattore determinante per mantenere, sviluppare ed incrementare le conoscenze e le competenze, necessarie a gestire i processi di lavoro e sviluppare l'innovazione
- che essa ha come obiettivo finale il miglioramento dei servizi resi al cittadino;

- che l'A.S.S. intende tenere nel debito conto l'evoluzione culturale e metodologica sulle modalità e finalità della formazione, ottimizzando nel contempo l'impiego delle risorse disponibili;
- che pertanto vanno privilegiate la formazione sul campo e la formazione *in house*, in modo da produrre un aumento dell'offerta formativa, a parità di risorse impiegate;

preso ancora atto

- del combinato disposto di cui all'art. 65 c. 5 del D. Lgs 150/2009 e s.m. e i. e della circolare del Dipartimento di Funzione Pubblica n. 7/2010, il quale chiarisce che le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale di cui al decreto in argomento si applicano dalla tornata successiva a quella in corso;
- che pertanto l'art. 4 del CCNL dd. 03.11.2005 è tutt'ora in vigore;

visti quindi

- la norma dell'art. 4, comma 2, lettera C) dei CCNL 3 novembre 2005 che rimanda alla contrattazione collettiva integrativa la regolamentazione delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e formazione continua comprendente l'aggiornamento e la formazione dei dirigenti, anche in relazione all'applicazione dell'art. 16 bis e ss. del D.Lgs. 502/92 e s.m. e i.;
- il comma 3 del citato art. 4, dei CCNL in argomento;

ritenuto

- quindi che vi sono gli elementi necessari per procedere alla negoziazione secondo le regole sopra citate;

preso atto

- che, a tal fine, con nota prot. 10981/GEN.III.3.L1/L2 dd. 06.03.2014, si è provveduto a convocare le Delegazioni di Parte Sindacale della Dirigenza Medico Veterinaria e della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, per l'attivazione della relativa negoziazione sindacale.
- che conseguentemente, in data 11.03.2014, le parti hanno sottoscritto il testo di pre intesa;
- che, ai sensi dell'art. 4, comma 7 CCNL dd. 17.10.2008, detta ipotesi di contratto è stata trasmessa con nota Prot. n. 12641/Gen.III.3.A dd. 17.03.2014 al Collegio Sindacale dell'A.S.S. n. 1 per le verifiche di competenza;
- che, il Collegio, nella seduta del 28.03.2014 (verbale n. 53, pag. 131/2013 del Libro delle Adunanze e Deliberazioni del Collegio Sindacale), sulla base della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria, ha verbalizzato di esprimere parere favorevole in merito all'accordo;
- che, pertanto, al fine di provvedere alla sottoscrizione del relativo contratto collettivo integrativo, le Delegazioni Trattanti di Parte Sindacale sono state convocate con nota Prot. n. 16707 dd. 7 aprile 2014.

Tutto ciò premesso

LE PARTI COME INTESATE IN EPIGRAFE CONCORDANO QUANTO SEGUE

1. Vengono condivise le linee generali di indirizzo del "**Programma annuale delle attività formative anno 2014**", elaborato in coerenza con gli obiettivi aziendali, che viene allegato al presente accordo e ne costituisce parte integrante e sostanziale, a valere per le tematiche fondamentali per l'anno 2014.
2. Ai budget per la formazione si aggiungeranno, in corso di esercizio, le eventuali donazioni ricevute dall'A.S.S. n. 1, qualora finalizzate alla formazione:

- nella quota destinata alle singole strutture, qualora vi sia l'indicazione della struttura cui è destinata la donazione;
- nella quota destinata alla formazione strategica, qualora la donazione sia destinata alla formazione, ma in modo indistinto.

Trieste, 14 aprile 2014

IL DIRETTORE GENERALE – FIRMATO -

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
DIRIGENZA MEDICO VETERINARIA

SIVEMP – FVM - FIRMATO
CGIL dirigenza medico veterinaria -
firmato

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE,
TECNICA ED AMMINISTRATIVA

SINAFO (FASSID) –firmato
CGIL dirigenza SPTA – firmato

PROGRAMMA ANNUALE DELLE ATTIVITA' FORMATIVE – ESERCIZIO 2014

Premessa e contesto di riferimento nazionale

Lo scenario sanitario nazionale è stato caratterizzato in questi ultimi anni da un susseguirsi di operazioni di “*spending review*” che hanno condizionato in maniera rilevante anche la realizzazione di programmi formativi a supporto dello sviluppo delle competenze dei professionisti e dello sviluppo organizzativo delle aziende sanitarie.

Bisogna anche ricordare il c.d. “*decreto Balduzzi*”, convertito in Legge n. 189 dell'8/11/2012, che ha dato avvio a un processo di riforma complessiva del servizio sanitario con due linee direzionali:

- riforma dei modelli organizzativi delle cure primarie;
- definizione degli standard quali - quantitativi delle strutture ospedaliere.

Ci sembra necessario citare questi due aspetti del decreto in quanto gli indirizzi strategici che l'azienda intende perseguire non potranno non tener conto di tali indicazioni e, per quello che ci riguarda più direttamente, anche la programmazione formativa del 2014 dovrà supportare lo sviluppo di competenze in grado di consentire ai professionisti della sanità di poter agire un ruolo ad alto valore aggiunto.

La programmazione delle attività di formazione aziendale, inoltre, non può prescindere dall'Accordo Stato-Regioni del 19 aprile 2012, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 111/2012 lo scorso 14 maggio; tale accordo costituisce un altro fondamentale “mattoncino” nella costruzione del nuovo Programma nazionale ECM.

Il quadro di riferimento regionale: scenario in evoluzione

L'indirizzo regionale per un sistema socio sanitario di qualità e al contempo sostenibile è di promuovere la multisettorialità degli interventi, superando la divisione tra strutture e organizzazioni.

Le leggi regionali approvate in questi ultimi hanno l'obiettivo specifico di facilitare la programmazione integrata attraverso l'introduzione sistematica di modifiche organizzative e di nuovi meccanismi operativi. In questa logica va la riorganizzazione del SSR in tre aree vaste dove l'ASS1 assume il ruolo di azienda capofila nell'Area Vasta Giuliano-Isontina.

Coerentemente con quanto previsto dalle indicazioni regionali, ed in attesa dei successivi documenti di normazione regionale, il PAL 2014 descrive quali saranno le linee strategiche aziendali per l'anno in corso e che rappresentano la continuità di sviluppo di logiche organizzative dei servizi sanitari territoriali improntate:

- alla promozione della salute;
- alla creazione di valide alternative al ricovero ospedaliero;
- all'erogazione di servizi incentrati sui principi della proattività, della presa in carico, del governo integrato della cronicità, disabilità e non autosufficienza.

In questo quadro di graduale e profonda trasformazione del settore della Sanità diventano sempre più fattori strategici di successo le persone, le loro competenze, il livello di motivazione ed impegno che vogliono e possono esprimere all'interno del lavoro e delle responsabilità loro assegnate.

Nello scenario prima descritto assume sempre maggiore enfasi il ruolo della formazione come strumento che supporta il management aziendale per:

1. sostenere le linee di sviluppo strategico con percorsi formativi ad hoc progettati;
2. sviluppare quelle competenze tecnico professionali e manageriali necessarie ad un pieno ed efficace esercizio del ruolo;
3. interconnettere tutti i nodi delle reti professionali e di individuare, portare a valore, diffondere e consolidare il know-how disponibile.

Obiettivi da raggiungere nel 2014

La formazione è un fattore determinante per mantenere, sviluppare ed incrementare le conoscenze, le competenze necessarie a gestire i processi di lavoro e a sviluppare l'innovazione avendo sempre presente come obiettivo finale il miglioramento dei servizi resi al cittadino.

La formazione ha come riferimento costante gli obiettivi dell'azienda che diventano vincolanti per la scelte formative da adottare, sia che si tratti di sviluppo di nuovi servizi sia che si intenda fare azioni di miglioramento e di manutenzione di servizi già consolidati.

Conseguentemente a queste premesse, il piano annuale formativo dell'ASS, che viene redatto in base all'analisi dei bisogni individuati dalle strutture operative e dalla direzione, esplicita le aree tematiche e pianifica attività formative differenziate tenendo conto anche dell'evoluzione del sistema ECM (accordo Stato regioni dd 05/11/2009, DGR 652 dd 11/04/2013).

Gli scenari che si prospettano tendono a far risaltare l'importanza della formazione come uno dei principali canali attraverso i quali sostenere i processi di cambiamento e sviluppo organizzativo.

Tale sfida va ripresa e rilanciata attraverso il riconoscimento di vincoli legati alla riduzione delle risorse e di alcune situazioni di opportunità rappresentate dalla fornitura di progetti formativi di area vasta, e per questo motivo viene destinato alla **formazione 2014** lo stesso **budget** di risorse dell'esercizio 2013, **pari a €200.000,000**.

La conseguente suddivisione della previsione di spesa, consta di:

- a) una quota del finanziamento pari a **€100.000,00 assegnata alle strutture**, per la gestione autonoma del conseguente budget; le iniziative promosse dalle strutture verranno previamente inoltrate all'Ufficio Formazione e Qualificazione del Personale per una valutazione di coerenza con il complessivo Piano di formazione strategica, al fine di garantire un coordinato e razionale utilizzo delle risorse ed evitarne la dispersione in iniziative già programmate a livello aziendale;
- b) una quota pari a **€ 100.000,00** destinata alla gestione centralizzata della **formazione strategica** complessiva aziendale.

Il budget di risorse, assegnato alle singole strutture di cui alla lettera a), è stato definito prendendo in considerazione gli specifici fabbisogni formativi delle singole strutture, espressi in modo capillare e valutati nella coerenza con il mandato istituzionale.

Il piano formativo si pone come strumento a supporto dello sviluppo delle professionalità presenti nell'ASS1, proponendo una serie di linee di intervento che hanno come obiettivo il sostegno ai processi di trasformazione e cambiamento in atto in linea con le indicazioni regionali.

Sulla base dell'analisi dei bisogni formativi condotta, vengono sviluppati percorsi anche in continuità con il 2013, e in rispetto alla normativa vigente, su:

- formazione dei lavoratori ai sensi del D.L.vo 81/2008 (corso base, corso per personale a medio e ad alto rischio, corso per videoterminalisti, corso per dirigenti);
- promozione della sicurezza del paziente (sistema incident reporting, sicurezza ed appropriatezza nell'uso dei farmaci, rischio clinico, cadute accidentali, Idd);
- normativa prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A (L 06/11/2012 n° 190);
- urgenza, emergenza (BLSD, PBLSD);
- formazione in Wound Care;
- presa in carico delle persone con bisogni complessi;
- continuità ospedale –territorio;
- percorso di accreditamento UNICEF "Insieme per l'allattamento Ospedali e Comunità amici dei bambini";
- appropriatezza prescrittiva con il coinvolgimento dei MMG e PLS;

- cure palliative.

Le aree di sviluppo professionale, le linee tematiche e gli altri elementi caratterizzanti l'offerta formativa aziendale del 2014 sono sinteticamente riepilogati nella tabella allegata al presente documento.

L' ASS1 in collaborazione con il Dipartimento Studi Umanistici dell'Università di Trieste ha voluto investire sperimentando un modello di valutazione della formazione.

Il modello ha come obiettivo l'analisi delle ricadute formative. Il progetto denominato "*Expero model to assess the quality of the learning outcome in Health trainings (Expero4care)*" è stato selezionato dalla Comunità Europea all'interno del programma di Apprendimento permanente - programma settoriale Leonardo da Vinci - azione Progetti multilaterali di trasferimento dell'innovazione.

Il progetto ha la durata di 24 mesi e vede la partecipazione di 24 partner da 7 paesi.

Nel corso del 2014 il modello verrà applicato a due percorsi formativi aziendali ed i risultati verranno poi presentati a livello europeo per la certificazione di qualità dello strumento.

Progettualità di Area Vasta

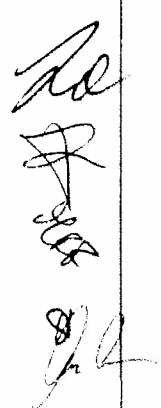
Come specificato nel PAL, è necessario affrontare la tematica della progettualità per AV mediante processi in sinergia. La percorribilità è prioritariamente oggetto di studi congiunti di fattibilità.

In particolare, l'obiettivo è perseguibile sviluppando tre azioni:

- condivisione tra le aziende di AV di quanto già programmato per l'annualità 2014, al fine di ottenere già nel corso dell'anno una offerta integrata che realizzi obiettivi di efficienza;
- condivisione di un metodo di analisi dei bisogni formativi da sviluppare nel corso dell'anno al fine di pervenire alla pianificazione unica di AV entro la fine del 2014;
- omogeneizzazione dei regolamenti della formazione dei singoli enti in modo da ottenere entro il 2014 un regolamento unico di AV ai fini della semplificazione, dell'efficienza e della circolazione di progetti.

PIANO FORMAZIONE 2014

piano formazione 2014 n.xls

area sviluppo professionale	obiettivi formativi	linee tematiche	tipologia formativa	periodo	destinatari	costi presunti
competenze organizzativo gestionali	gestione delle risorse, comunicazione efficace	management sanitario	FR/FSC	II semestre 2014	gestione RU	30.000,00
	implementazione della cultura della sicurezza del paziente	piano sicurezza paziente (sistema incident reporting, sicurezza ed appropriatezza nell'uso dei farmaci, rischio clinico, cadute accidentali, ldd)	FR	annuale 2014	strutture sanitarie	
	implementazione della cultura della prevenzione della corruzione	piano prevenzione corruzione L. 06/11/2012 n° 190 -	FR	annuale 2014	ASS1	
	innovazione gestionale e sperimentazione di modelli organizzativi e gestionali	presa in carico delle persone con bisogni complessi	FR/FSC	annuale 2014	strutture sanitarie	
	integrazione interprofessionale, multiprofessionale ed interistituzionale	integrazione tra assistenza territoriale ed ospedaliera - percorsi clinico assistenziali, diagnostico terapeutici -	FR/FSC	annuale 2014	strutture sanitarie	
	conoscenze e competenze specifici nel settore	violenza di genere	FR/FSC	II semestre 2014	ASS1	
	conoscenze e competenze specifiche nel settore (fisiologia dell'allattamento /strumenti a garanzia del sostegno all'allattamento materno.	percorso di accreditamento UNICEF "Insieme per l'allattamento Ospedali e Comunità amici dei bambini"	FR/FSC	annuale 2014	Distretti	
	innovazione gestionale e sperimentazione di modelli organizzativi e gestionali	processo formativo e valutazione dell'efficacia della formazione	FR	I-II semestre 2014	rete referenti	
	conoscenze e competenze specifici nel settore dell'urgenza/emergenza nell'adulto e nel bambino	urgenza, emergenza (BLSD, PBLSD)	FR	annuale 2014	ASS1	
	conoscenze e competenze specifici nel settore	crisi post partum	FR	I semestre 2014	distretti	
	conoscenze e competenze specifici nel settore	cateterismo vescicale	FR/FSC	annuale 2014	distretti, 118	
	conoscenze e competenze specifici nel settore	formazione in Wound Care	FR/FSC	annuale 2014	distretti	
	applicazione di principi e procedure EBM-EBN-EBP	appropriatezza prescrittiva con il coinvolgimento dei MMG e PLS	FR/FSC	annuale 2014	MMG, PLS medici distretti	

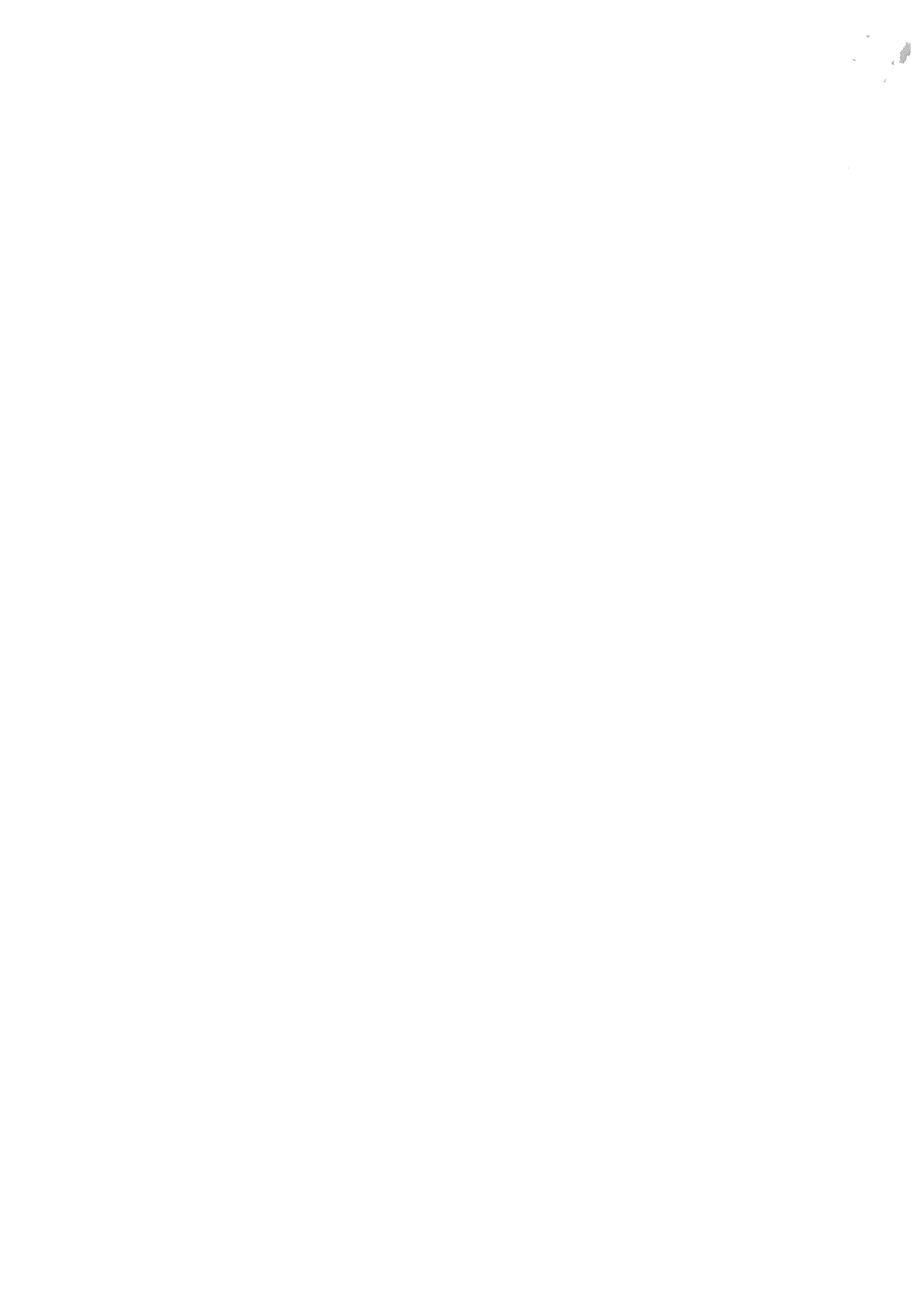
PIANO FORMAZIONE 2014

area sviluppo professionale	obiettivi formativi	linee tematiche	tipologia formativa	periodo	destinatari	costi presunti
competenze tecnico professionali	conoscenze e competenze specifici nel settore	aggiornamenti in pediatria: gastroenterologia, allergologia, dermatologia	FR	II semestre 2014	PLS, pediatri ASS1	28.000,00
	conoscenze e competenze specifici nel settore	prevenzione carcinoma mammario e del colon retto nei consultori familiari	FR	I semestre 2014	distretti	
	conoscenze e competenze specifici nel settore	patologie e problemi alcol correlati	FR	I semestre 2014	ASS1	
	conoscenze e competenze specifici nel settore	rete FVG GCA	FR	annuale 2014	inf, medici, fisiot, logop	
	conoscenze e competenze specifici nel settore	mediazione familiare	FSC	annuale 2014	consultori	
	conoscenze e competenze specifici nel settore	utilizzo strumenti di valutazione diagnostica WISH IV e Leiter-r	FR	annuale 2014	psicologi	
	conoscenze e competenze specifici nel settore, documentazione clinica, percorsi integrati tra assistenza territoriale ed ospedaliera	percorso fine vita	FR/FSC	annuale 2014	ASS1	
	conoscenze e competenze specifici nel settore	applicazione nella pratica quotidiana dei principi e delle procedure dell'EBP del trattamento del lfedema primario e secondario	FR	annuale 2014	fisioterapisti	
	conoscenze e competenze specifici nel settore	assistenza protesica (percorsi di miglioramento)	FR/FSC	annuale 2014	fisioterapisti, medici, infermieri	
	implementazione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro	piano sicurezza negli ambienti e luoghi di lavoro -D.L.vo 81/2008 - (corso base, corso per personale a medio e ad alto rischio, corso per videoterminalisti, corso per dirigenti) antincendio	FR	annuale 2014	ASS1	
	conoscenze e competenze specifici nel settore	Ascot magazzino (approfondimento)	FR	I semestre 2014	amministrativi (SOFC, APPR, Farmacia)	
	conoscenze e competenze specifici nel settore	la libera professione	FR	annuale 2014	amministrativi (GeVap, SOFC, Special)	
	conoscenze e competenze specifici nel settore	il procedimento amministrativo	FR	annuale 2014	amministrativi	
	conoscenze e competenze specifici nel settore	azioni di partecipazione di soggetti terzi nei percorsi di cura e salute (prima fase)	FR	I semestre 2014	distretti (gruppo pilota/formazione formatori)	
	conoscenze e competenze specifici nel settore	azioni di partecipazione di soggetti terzi nei percorsi di cura e salute (seconda fase)	FR/FSC	I semestre 2014	distretti	
conoscenze e competenze specifici nel settore	azioni di partecipazione di soggetti terzi nei percorsi di cura e salute(convegno finale)	FR	I semestre 2014	ASS1		
aspetti relazionali	comunicazione interna, esterna	FR	I semestre 2014	rete referenti		
implementazione della cultura dell'accoglienza nell'attività sanitaria	multiculturalità e accoglienza	FR	annuale 2014	ASS1		

MPP

81

area sviluppo professionale	obiettivi formativi	linee tematiche	tipologia formativa	periodo	destinatari	costi presunti
competenze relazionali	comunicazione efficace interna, esterna per lo sviluppo di programmi di salute	(counselling) promozione strategie efficaci nel campo vaccinazioni	FR	I semestre 2014	distretti e diip	30.000,00
	comunicazione efficace interna, esterna per lo sviluppo di programmi di salute	comunicazione efficace (tecniche di comunicazione sociale)	FR	II semestre 2014	resp strutture	
	comunicazione efficace interna, esterna	comunicazione ipnotica: gestione del paziente e del dolore	FR	II semestre 2014	domicilio	
	comunicazione efficace interna, esterna	La Casa delle Emozioni: percorso di alfabetizzazione emozionale, secondo il modello di mutuo soccorso Gestalt	FR	I semestre 2014	ASS1	
	conoscenze e competenze specifici nel settore	congressi/convegni	FR	annuale 2014		12.000,00
Totale						100.000,00



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
AZIENDA PER I SERVIZI SANITARI
N°1 – TRIESTINA**

VIA GIOVANNI SAI, 1-3 – 34128 TRIESTE

Trieste, 17.3.2014



Al Presidente del Collegio Sindacale

SEDE

Prot. N° 12641/GEN.III.3.L
(da citare nella risposta)

Gestione e Valorizzazione del Personale/SS RS
Servizio Via del Farneto, 3 – 34142 - Trieste

Funzionario referente per quanto comunicato

Dr. ssa Elena Floramo - 040 399 5038 - 5011

(nome e cognome, numero di telefono)

e mail: relazioni.sindacali@ass1.sanita.fvg.it

Fax: 040 399 5023

Rif. Nota _____ di data _____

Oggetto: Trasmissione ipotesi di accordo
formazione 2014.

In data 11 marzo 2014, è stata sottoscritta, con le Delegazioni di Parte Sindacale dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria e dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa, l'ipotesi di accordo inerente la formazione e l'aggiornamento professionale per l'esercizio 2014.

Giova evidenziare che la sottoscrizione dell'ipotesi in parola è relativa alla definizione condivisa delle scelte strategiche in tema di formazione e aggiornamento.

Un tanto, in virtù del principio, sancito nei vigenti CC.NN.LL, per cui la negoziazione verte sulle linee generali di indirizzo della formazione, mentre il finanziamento non è negoziato e deriva unicamente da quanto stabilito dall'Amministrazione, appunto, in sede di bilancio di previsione.

In applicazione dei CC.NN.LL vigenti, come adeguati dall'art. 40 comma 3 sexies del D.Lgs 165/2001 s.m. e i., si trasmette l'ipotesi di contratto collettivo integrativo in parola, corredata della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria, queste ultime redatte secondo gli schemi di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 dd. 19.07.2012 e delle successive note applicative.

Un tanto, onde consentire a Codesto Collegio di provvedere agli adempimenti di competenza.

Distinti Saluti.

IL RESPONSABILE DELLA
SS RELAZIONI SINDACALI
dott.a Fabiana BEARZI
- firmato -

Allegati c.s.

C:\Documents and Settings\sagr-comunicazione\Desktop\Accordo sulla formazione e l'aggiornamento professionale per l'esercizio 2014 - dirigenti\relaz_fin_formazione_2014_dirigenze.doc

Centralino 040 399 1111
Fax 040 399 7189

C.F. e P. IVA 00052420320

www.ass1.sanita.fvg.it

CASELLA AZIENDALE DI POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA: Ass1TS.protgen@certsanita.fvg.it

L' Ente destinatario della presente è dotato di una casella di posta certificata? Inviare l'informazione via e-mail al seguente indirizzo: da@ass1.sanita.fvg.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto con le Delegazioni Sindacali dell'Area della Dirigenza Medico – Veterinaria e dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, recante: “Accordo Sulla Formazione e L'Aggiornamento Professionale Per L'esercizio 2014. Personale Dirigente”

Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Scheda 1.1

Data di sottoscrizione: 11.03.2014;

Periodo temporale di vigenza: esercizio 2014;

Composizione delegazione trattante:

Parte pubblica: Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo, Responsabile SC GEVAP;

Parte sindacale - Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione:

Dirigenza Medico Veterinaria:CGIL, CISL, CIMO, FM aderente UIL FPL, ANAAO ASSOMED, FESMED, FVM, AAROI EMAC

Dirigenza SPTA:CGIL, CISL, UIL FASSID, ANAAO ASSOMED, CIDA FP.

Parte Sindacale – Organizzazioni Sindacale firmatarie:

Dirigenza Medico Veterinaria: CGIL, ANAAO ASSOMED;

Dirigenza SPTA: FASSID, CGIL;

Soggetti destinatari: personale della Dirigenza Medico Veterinaria e della Dirigenza SPTA dell'A.S.S. n. 1 “Triestina”.

Materie trattate dal contratto integrativo: formazione e aggiornamento professionale per l'esercizio 2014, per il personale dirigente.

Il D.Lgs. 502/92 e s.m. e i. detta i principi fondamentali in materia di formazione continua del personale del SSN, definendone i contenuti, le finalità, i soggetti coinvolti e le relative modalità di attuazione.

I CC.NN.LL. delle due aree dirigenziali individuano la formazione e l'aggiornamento professionale quale metodo permanente per la valorizzazione della capacità ed attitudini personali, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema sanitario.

L'Accordo tra il Governo e le Province Autonome di Trento e Bolzano dd. 05.11.2009, concernente il nuovo sistema di formazione continua in medicina, ha stabilito che le attività di accreditamento degli eventi e progetti formativi proseguiranno fino al consolidamento del processo di accreditamento dei provider ECM, al fine di assicurare la continuità dell'offerta formativa necessaria alla soddisfazione del debito ECM dei professionisti sanitari.

In data 10 novembre 2011 è stata adottata la Delibera di Giunta Regionale n. 2087 recante:” *Approvazione del nuovo sistema di governo regionale per la formazione continua in sanità e costituzione relativi organismi*”.

In data 21 dicembre 2011, ai sensi dell'articolo 4 del D.lgs. 28.08.1997, n. 281, è stato sottoscritto l'Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Tale Accordo disciplina, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, e s.m. e i., la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione, nonché dell'aggiornamento, dei

lavoratori e delle lavoratrici come definiti all'articolo 2, comma 1, lettera a), dei preposti e dei dirigenti, nonché la formazione facoltativa dei soggetti di cui all'articolo 21, comma 1, del medesimo D.Lgs. n.81/08.

In data 19 aprile 2012, è stato sottoscritto l' Accordo tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero della Salute, Regioni e province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'art 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n° 81, recante: "*Il nuovo sistema di educazione continua in medicina -Linee guida per i Manuali di accreditamento dei provider, albo nazionale dei provider, crediti formativi triennio 2011/2013, federazione, ordini, collegi e associazioni professionali, sistema di verifiche, controlli e monitoraggio della qualità, liberi professionisti*".

In data 11/04/2013 è stata adottata la delibera di Giunta Regionale n° 652 recante: "*Il nuovo sistema di governo regionale per la formazione continua in sanità e costituzione relativi organismi*", in attuazione dell'accordo stato-regioni n. 101 dd. 19.4.2012; disposizioni per l'entrata a regime delle procedure di accreditamento dei provider in educazione continua in medicina. Modifiche alla DGR 2087/2011;

In data 6.12.2013 è stata adottata la DGR n. 2305 con la quale è stata approvato il documento "*Linee annuali per la gestione del Servizio Sanitario Regionale nel 2014*".

In relazione alle indicazioni contenute nelle suddette Linee, l'Azienda ha elaborato e adottato con delibera n. 507 dd. 30.12.2013 la proposta di Piano Attuativo Locale (PAL) per l'esercizio 2014.

Nel Piano sono state riportate una serie di indicazioni inerenti la programmazione e la gestione della formazione per l'esercizio 2014, nonché è stato stabilito il budget per la formazione per l'anno in corso.

Un tanto, alla luce dell'evoluzione dei bisogni e degli strumenti per l'erogazione della formazione, rapportata responsabilmente con il contesto economico di riferimento.

In tale contesto, si inserisce l'ipotesi di accordo sottoscritta dalle Delegazioni Trattanti dell'A.S.S. n. 1 "Triestina" in data 11 marzo 2014 relativa alle linee generali di indirizzo del programma annuale della formazione 2014.

Come ormai noto e già specificato in diverse sedi, per effetto del combinato disposto di cui all'art. 65 c. 5 del D.Lgs 150/2009 e della circolare del Dipartimento di Funzione Pubblica n. 7/2010, le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale si applicano dalla tornata successiva a quella in corso.

Ne deriva che risulta essere tutt'ora in vigore l'art. 4 dei CC.NN.LL. dd. 03.11.2005 delle due aree dirigenziali inerenti la contrattazione integrativa aziendale.

Come descritto nelle premesse dell'ipotesi di Accordo, i predetti artt. 4 prevedono la contrattazione collettiva integrativa sulle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione per il personale delle due aree dirigenziali.

Si conferma pertanto, in questa sede, che le materie trattate nella pre intesa di cui all'oggetto rientrano in quelle che sono specificamente demandate alla trattazione decentrata e pertanto in coerenza con le direttive del D.Lgs 150/2009.

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 21 del D.Lgs. 33/2013 in ordine alla necessità di evidenziare, in sede di relazione illustrativa, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini, si rappresenta quanto segue.

I contenuti dell'accordo vanno a sviluppare il tema della formazione e dell'aggiornamento professionale per l'esercizio 2014 che ha come riferimento costante gli obiettivi dell'azienda che diventano vincolanti per le scelte formative da adottare, sia che si tratti di nuovi servizi sia che si intenda fare azioni di miglioramento e di manutenzione di servizi già consolidati.

Pertanto, il programma di formazione intende sviluppare le competenze organizzativo gestionali, tecnico - professionali e relazionali del personale producendo quindi effetti diretti ed indiretti in tema di miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi offerti all'utenza.

Al fine di adempiere alle disposizioni previste dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 dd. 19.7.2012, si riportano di seguito le riflessioni inerenti gli adempimenti di cui agli art. 10 e 11 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.e i., come già illustrati nella relazione illustrativa prot. 24760 dd. 27.05.2013 inerente l'accordo recante: "Accordo sulla gestione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato. Esercizio 2013" (Verbale Collegio Sindacale dd. 31.05.2013).

Si fa presente che le riflessioni di seguito sviluppate sono relative ad elementi specifici richiesti dagli schemi di relazione Ministeriali cui l'Amministrazione provvede a dare puntuale replica, ma non sono specificamente inerenti ai contenuti dell'accordo in esame.

L'art. 16 del D.Lgs. 150/2009 ha precisato che per le Regioni e le Amministrazioni del Servizio Sanitario trovano diretta applicazione esclusivamente le disposizioni dell'art. 11, commi 1 e 3, fermo restando l'obbligo per le Regioni di adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1.

Peraltro, con riferimento ai principi di misurazione e valutazione della performance introdotti dalla normativa, va evidenziato che già la L.R. 49/96 e s.m. e i. aveva delineato il processo di programmazione e controllo degli enti e delle aziende del SSR, prevedendo definizione dei piani di attività (articolati in obiettivi e indicatori) e delle relative risorse economico - finanziarie e strumentali destinate a supportarli.

Inoltre, la stessa norma già prevedeva l'adozione, da parte delle Aziende di processi di budget quale strumento di governo e di monitoraggio dei livelli di efficienza.

In applicazione della L.R. 49/96, l'Azienda per i Servizi Sanitari n. 1 "Triestina" ha già da tempo definito e reso effettivo un sistema di gestione per budget che prevede la definizione di obiettivi quali - quantitativi di attività ed inerenti la crescita professionale, lo sviluppo organizzativo, il soddisfacimento degli utenti, nonché delle risorse necessarie al loro perseguimento, assegnati ai Centri di Responsabilità.

In linea con i principi di cui al citato D.Lgs. 150/2009, la Regione Friuli Venezia Giulia ha adottato la legge 11 agosto 2010, n. 16 recante "Norme urgenti in materia di personale e di organizzazione nonché in materia di passaggio al digitale terrestre" che, in particolare, all'art. 6 disciplina la "Valutazione delle prestazioni".

L'art. 6 "Valutazione delle prestazioni", della suddetta legge ha previsto, al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale del personale, l'adozione progressiva, da parte delle Amministrazioni, di un apposito sistema di misurazione e di valutazione, senza stabilire una precisa tempistica e/o un termine di adozione, secondo gli elementi di cui al comma 2 del medesimo articolo 6 e pertanto:

- adozione di un documento programmatico o piano della prestazione;
- adozione di un documento di relazione sulla prestazione che evidenzi, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti;
- adozione di sistemi per la totale accessibilità;

Inoltre, il comma 4 del citato art. 6 ha previsto altresì che ogni amministrazione si doti di un organismo indipendente di valutazione della prestazione, in sostituzione del nucleo di valutazione, che eserciti in piena autonomia le attività previste, nonché le attività di controllo strategico riferendo, in proposito, al Direttore Generale dell'Azienda.

Al fine di dare applicazione alla normativa regionale, con delibera n. 473 dd. 29.12.2011 l'A.S.S. n. 1 "Triestina" ha provveduto a costituire l'Organismo Indipendente di Valutazione della Prestazione (O.I.V.), in sostituzione del Nucleo di Valutazione, con decorrenza 01.01.2012.

In prima battuta, l'Azienda ha quindi sottoposto al predetto Organismo tutta la documentazione utile ed inerente il sistema incentivante dell'esercizio 2011, al fine di acquisire valutazioni ed osservazioni tali da poter migliorare il sistema in essere.

Infine, va altresì evidenziato che le vigenti disposizioni in materia di impieghi del fondo e valutazione dei risultati, di cui agli artt. 181 e 182 del citato contratto aziendale entrato in vigore il 9 giugno 2005, come modificato da successivo testo dd. 12.07.2012, già prevedono l'attribuzione di obiettivi al personale, riepilogati nel Progetto Complessivo Aziendale, l'elaborazione di una relazione sulla realizzazione degli obiettivi prefissati, la totale accessibilità a tutto il personale coinvolto delle informazioni sia in sede di definizione degli obiettivi che dei risultati raggiunti, la valutazione da parte di un organismo terzo, nonché la liquidazione dei compensi in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e secondo le percentuali stabilite nel medesimo testo.

Pertanto, il sistema di definizione degli obiettivi con la metodologia budgetaria, la valutazione dei risultati e la liquidazione dei compensi dell'A.S.S. n. 1 "Triestina", come definiti dal citato contratto aziendale del 2005, risultano già aderenti ai principi introdotti dal D.Lgs. 150/2009 e s.m e i., nonché ai principi previsti in merito dal citato accordo regionale dd. 20.02.2013, ed ai contenuti di cui alla L.R. 16/2010, attualmente applicabili.

Si evidenzia inoltre che, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 11, commi 1 e 3 del D.Lgs.150/2009 e s.m. e i. e dall'art. 6, comma 2 lett.c) della LR.16/2010, l'A.S.S. n. 1 "Triestina" garantisce la massima trasparenza di ogni fase del proprio ciclo di gestione della prestazione mediante la pubblicazione di tutta la relativa documentazione sul sito internet istituzionale. Parimenti, nella medesima sezione del sito internet sono pubblicate tutte le informazioni e i dati richiesti da specifiche norme di legge al fine di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di trasparenza, buon andamento e imparzialità dell'azione.

Modulo II – Illustrazione dell'articolato del contratto

I regolamenti aziendali n. 4 delle due aree dirigenziali, formalizzati da ultimo con delibera n. 72 dd. 10.03.2011, disciplinano l'istituto in argomento, riconoscendo il ruolo strategico della formazione, sia per riprogettare gli assetti organizzativi attraverso l'analisi dei processi aziendali, sia per definire percorsi di valorizzazione e promozione delle professionalità.

L'art. 6, comma 1 dei citati regolamenti prevede che, sotto il profilo delle risorse, la formazione venga trattata dall'Azienda congiuntamente per le tre aree contrattuali (Comparto, Dirigenza Medica e Veterinaria, Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa), distinguendo due tipologie:

- formazione strategica;
- formazione nell'ambito delle strutture aziendali che partecipano alla negoziazione di budget.

Peraltro, in linea con i principi introdotti dalla recente normativa, si è provveduto all'elaborazione del piano annuale in ordine alle linee di gestione 2014.

Sulla base dell'analisi dei bisogni formativi condotta, vengono sviluppati percorsi anche in continuità con il 2013, e in rispetto alla normativa vigente, su:

- formazione dei lavoratori ai sensi del D.Lvo 81/2008 (corso base, corso per personale a medio e ad alto rischio, corso per video terminalisti, corso per dirigenti);
- promozione della sicurezza del paziente (sistema incident reporting, sicurezza ed appropriatezza nell'uso dei farmaci, rischio clinico, cadute accidentali, IDD);
- normativa prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A. (L 06/11/2012 n. 190);
- urgenza, emergenza (BLS, PLS);
- formazione in Wound Care;
- presa in carico delle persone con bisogni complessi;

- continuità ospedale – territorio;
- percorso di accreditamento UNICEF "Insieme per l'allattamento Ospedali e Comunità amici dei bambini";
- appropriatezza prescrittiva con il coinvolgimento dei MMG e PLS;
- cure palliative.

L'art. 7, comma 1 dei citati regolamenti definisce l'impegno dell'Amministrazione ad avviare le procedure per le relazioni sindacali, previste dai CC.NN.LL. dd. 03.11.2005, con la massima celerità e comunque entro il primo trimestre di ogni anno, al fine di rendere preventivamente nota l'entità delle risorse disponibili, per consentire la programmazione annuale delle attività.

Con il testo della pre intesa in argomento le parti condividono il programma annuale della formazione e dell'aggiornamento professionale per l'esercizio 2014, elaborato in coerenza con gli obiettivi aziendali, per il personale della dirigenza Medico - Veterinaria e per il personale della dirigenza SPTA.

Anche per questo modulo, al fine di adempiere alle indicazioni della circolare MEF 25/2012, con riferimento agli elementi di cui al Modulo II, lett. d), e) e f) si riportano di seguito le riflessioni già esposte nella relazione tecnico-finanziaria prot. n. 24760 dd. 27.05.2013 inerente l'accordo recante: "Accordo sulla gestione delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato. Esercizio 2013" (Verbale Collegio Sindacale dd. 31.05.2013).

Le riflessioni di seguito sviluppate sono relative ad elementi specifici richiesti dagli schemi della circolare cui l'Amministrazione provvede a dare puntuale replica, ma non sono specificamente inerenti ai contenuti dell'accordo.

A conclusione della relazione illustrativa, giova evidenziare che tutte le risorse del fondo della produttività vengono destinate alla valorizzazione di obiettivi specifici, sulla base dei principi fondamentali stabiliti dal D.Lgs 150/2009, e pertanto, mediante:

- la definizione degli stessi;
- dei valori attesi di risultato;
- dei rispettivi indicatori.

L' accordo sull'utilizzo delle risorse del fondo per la retribuzione di risultato dell'esercizio 2013 siglato in data 13.6.2013 (Med-Vet) e 11.06.2013 (SPTA), consente pertanto, anche alla luce della nuova normativa, il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse nell'ambito del fondo contrattuale a ciò deputato, nonché l'attivazione di un sistema incentivante aderente ai principi di cui all'art. 18, comma 2 del D.Lgs 150/2009 (divieto di distribuire incentivi e premi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi).

Infine, con riferimento a quanto richiesto dalla Parte II – Modulo 2, pag. 6, lett e) della circolare MEF n. 25 dd. 19.07.2012 ed inerente l'illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche, finanziate dal fondo di competenza, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs.150/2009, si ritiene opportuno richiamare l'accordo dd. 28.09.2011 (parere positivo del Collegio Sindacale di cui al verbale dd. 02.09.2011, pag. 119/2010 del Libro delle Adunanze e Deliberazioni del Collegio Sindacale), con il quale si è provveduto ad adeguare i criteri per la progressione economica orizzontale, ai principi di selettività e concorsualità.

Le progressioni economiche poi attivate dall'A.S.S. n. 1 per il triennio 2008-2009-2010 sono state applicate secondo i criteri suddetti e pertanto in aderenza alla normativa sopra citata.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott. Franco Sinigoj
- firmato -

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto con le Delegazioni Sindacali dell'Area della Dirigenza Medico – Veterinaria e dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, recante: “Accordo Sulla Formazione e L'Aggiornamento Professionale Per L'esercizio 2014. Personale Dirigente”

Come già esplicitato nella relazione illustrativa il contratto collettivo integrativo in argomento è relativo alle linee generali di indirizzo del piano della formazione 2014.

Si entra nel merito, quindi, dell'impiego delle risorse e non della quantificazione delle stesse.

L'accordo consiste nella negoziazione in ordine alle linee generali di indirizzo della formazione 2013, in applicazione dei CC.NN.LL. delle due aree dirigenziali.

Nel programma delle attività formative nell'ipotesi di accordo in argomento, l'Amministrazione ha reso noto il budget per la formazione per l'anno 2014, come già stabilito nel bilancio di previsione (PAL) 2014, pari a **€200.000,00**.

Va evidenziato che la negoziazione verte sul piano della formazione, mentre il finanziamento non è negoziato e deriva unicamente da quanto stabilito dall'Amministrazione, appunto, in sede di bilancio di previsione.

Come stabilito nei vigenti regolamenti aziendali, la previsione di spesa è stata suddivisa in maniera equa tra la quota di finanziamento destinata alle strutture per la gestione autonoma del budget e la quota destinata invece alla gestione centralizzata della formazione strategica complessiva aziendale.

Si evidenzia infine che il presente accordo non comporta alcun incremento di costi a carico dell'Azienda, in quanto gli oneri derivanti sono già stati iscritti nel bilancio di previsione per l'esercizio 2014.

In applicazione del paragrafo 1.2 della medesima circolare, si provvede comunque a completare di seguito la relazione, riportando i singoli moduli previsti dagli schemi del Ministero, completati dalla forma “*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*”, demandando all'Organo di certificazione la valutazione della coerenza delle sezioni omesse.

MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA: *parte non pertinente allo specifico accordo illustrato;*

MODULO II – DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA: *parte non pertinente allo specifico accordo illustrato;*

MODULO III – Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente: *parte non pertinente allo specifico accordo illustrato;*

MODULO IV – Compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio: *parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.*

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott. Franco Sinigoj
- firmato -

VISTO:
IL RESPONSABILE
DELLA SC FINANZA E CONTROLLO
dott. ssa Cinzia Contento
- firmato -