


SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Ferrara

Area delle Funzioni Locali - Dirigenza PTA -

Accordo aziendale per la Finalizzazione delle Risorse del Fondo Retribuzione di Posizione - ANNO 2023

Azienda Unità Sanitaria Locale di Ferrara:

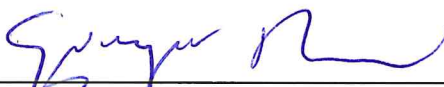
Direttore Amministrativo:
Dr.ssa Anna Gualandi




RSU Aziendale

Organizzazioni Sindacali:

FP CGIL



CISL FP



UIL FPL

FEDIR SANITA'

DIREL

DIRER

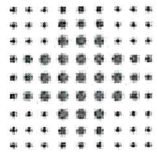
UNSCP

Sigla della ipotesi d'intesa: 28.12.2023

Parere Collegio Sindacale: 30.01.2024

Sottoscrizione definitiva: 31.01.2024

(a conferma integrale contenuti preintesa allegata):



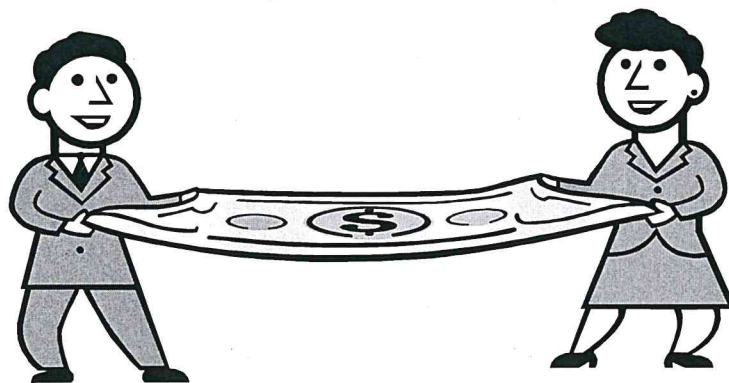
SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Ferrara

Area Dirigenza PROFESSIONALE, TECNICA e AMMINISTRATIVA

IPOSTESI DI ACCORDO SINDACALE per la definizione della

RETRIBUZIONE di POSIZIONE

- ANNO 2023 -



PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA, AMMINISTRATIVA

ACCORDO DECENTRATO PER LA DEFINIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art. 1

Campo di applicazione e finalità

1. Le norme contenute nel presente accordo si applicano a tutto il personale dipendente dell'Azienda USL di Ferrara, nella posizione di Dirigente dell'Area della Dirigenza Professionale, Tecnica, Amministrativa, e ha validità per il periodo dal 1/01/2023 al 31/12/2023.

ART. 2

Quadro normativo e negoziale di riferimento

1) Riferimenti contrattuali:

CC.NN.LL. succeduti nel tempo, per l'Area Sanitaria, Tecnica Amministrativa e Professionale:

- C.C.N.L. 5/12/1996 "Quadriennio 1994-1997, CCNL del 8/06/2000 Quadriennio 1998 -2001, CCNL Integrativo del 10.02.2004, CCNL del 3/11/2005 Quadriennio 2002-2005, CCNL del 17/10/2008 Quadriennio 2006-2009 e relativi bienni economici ed in particolare, per quanto riguarda il Fondo:
- Art. 8 (C.C.N.L. 6/05/2010) "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa";
- Art. 9 (CCNL 5/07/2006) "Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa";
- Art. 49 CCNL del 3.11.2005 "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e per l'indennità di direzione di struttura complessa";
- Artt. 50 e 8 del CCNL del 8/06/2000 "Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa";
- Art. 58 del CCNL 5/12/1996 "Finanziamento della retribuzione di posizione per i Dirigenti nonché dello specifico trattamento economico dei dirigenti di II livello del ruolo sanitario.
- Art. 90 istituzione Fondo retribuzione di posizione (CCNL Funzioni Locali del 17/12/2020)
- Art. 91 istituzione Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori (CCNL Funzioni Locali del 17/12/2020);

2) Riferimenti di legge e disposizioni interpretative:

- Decreto Legislativo n. 75 del 25/05/2017 art. 23 comma 2, che di seguito si riporta: "*Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato*";

y

FPCGIL *[firma]*
CISL FP *[firma]*

3) Riferimenti contrattazione integrativa aziendale:

Accordo Decentrato per l'Area della Dirigenza Tecnica, Amministrativa e Professionale, siglato in data 27/12/2022, per la definizione della Retribuzione di Posizione - ANNO 2022;

4) Provvedimenti deliberativi aziendali:

Provvedimento deliberativo n. 368 del 14/12/2023 ad oggetto: Determinazione Fondi del trattamento economico accessorio delle Aree della Dirigenza Sanitaria e della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa – anno 2023”;

Deliberazioni n. 68 del 16/03/2023 dell'Azienda USL di Ferrara e n. 84 del 16/03/2023 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara, relative al “Nuovo assetto dipartimentale delle Aziende USL e Ospedaliero-Universitaria di Ferrara” a far data dal 1° giugno 2023;

Deliberazioni n. 151 del 01/06/2023 dell'Azienda USL di Ferrara e n. 163 del 01/06/2023 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara relative alla “Istituzione delle nuove Unità Operative e ulteriori disposizioni/integrazioni”;

ART. 3 Fondo di Finanziamento

Le parti prendono atto che:

- in applicazione della normativa contrattuale nazionale e regionale in materia, i Fondi contrattuali del trattamento economico accessorio dell'anno 2023 non possono superare il limite del corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

- in applicazione della disciplina di cui all'art. 11 del D.L 35/2019, convertito in Legge n. 60/2019 e s.m.i, la determinazione dei Fondi del trattamento economico accessorio, ricorrendone le condizioni e i requisiti, potrà essere rideterminata successivamente;

- che l'Azienda ha determinato i Fondi del trattamento economico accessorio dell'Area della Dirigenza Tecnica, Professionale e Amministrativa dell'anno 2023 che rappresentano, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, il limite massimo del finanziamento della retribuzione relativa alla Retribuzione di Posizione anno 2023, come di seguito indicato:

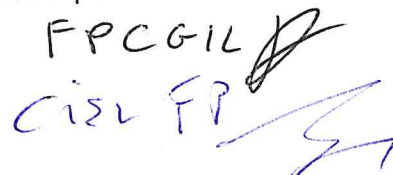
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E INDENNITA' STRUTTURA COMPLESSA (ART. 90 DEL CCNL 17/12/2020)	
Fondo al 31/12/2020	751.571
Ria personale cessato	8.145
Art. 90 co 3 lett.a) Ccnl 16-18 Increment. 338,00 da 1/01/2018	10.478
Incr.dot.org. (mod rami az.li)	41.109
Decurtazioni	
Art.1 c 456 L.147/2013 Decurtazione permanente	101.524
Art.23 c 2 D.Lgs 75/2017 Dec. fondo rispetto limite 2016	568
Altre decurtazioni	
Fondo disponibile anno 2023	709.211

La consistenza del Fondo consente di finanziare interamente l'istituto oggetto del presente Accordo.

Con riferimento alle disposizioni, contenute nei pregressi accordi aziendali in materia di valorizzazione differenziate della retribuzione di posizione, si confermano per l'anno 2023 le suddette valorizzazioni attribuite con precedenti atti.



FPCGIL
CISL FP



Le parti concordano inoltre (ex ante), sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso del corrente anno sui Fondi Risultato e altri trattamenti accessori e Posizione sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo della Risultato anno 2023 e, per l'eventuale parte non spesa, a favore del Fondo del Risultato e altri trattamenti accessori anno 2024.

Nell'ipotesi in cui venga rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale si procederà alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2023.

ART. 4

Quote individuali di retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento economico e indennità di struttura complessa

Per le articolazioni organizzative dei Servizi non qualificati come Servizi Comuni, si concordano per l'ANNO 2023 i valori della Retribuzione complessiva annua lorda di Posizione per gli Incarichi Dirigenziali come risulta dalle seguenti tabelle e fatto salvo quanto stabilito al successivo punto:

TIPOLOGIA INCARICO	Quota individuale ANNUA 2023 (13 mensilità) €	Quota individuale MENSILE 2023 €
Incarico Professionale	7.000	538,46
Programmi e Incarichi di Alta Specializzazione ad Alta Complessità (livello B)	16.571,89	1.274,76
Programmi e Incarichi di Alta Specializzazione (livello A)	13.841,89	1.064,76
Struttura Semplice Dipartimentale (Modulo Organizzativo Dipartimentale)	16.881,00	1.298,53
Struttura Semplice (M.O.)	14.659,25	1.127,63
Struttura Complessa	26.664,50	2.051,11

Gli incarichi elencati nella tabella sotto riportata sono confermati ad esaurimento delle posizioni:

Incarico Professionale > 5 anni o equiparati (ruolo tecnica)	12.174,69	936,51
Incarico Professionale > 5 anni o equiparati (ruolo professionale)	12.174,69	936,51

Ai Dirigenti, rispetto alle posizioni economiche così attribuite, può essere riconosciuta con atto della Direzione Aziendale una valorizzazione differenziata, rispetto ai valori indicati nelle tabelle dell'Accordo, per periodi transitori, in relazione all'affidamento temporaneo di funzioni superiori relative a strutture semplici o complesse sovraordinate.

Le parti si danno reciprocamente atto che, in applicazione dell'art. 56, comma 5 del CCNL Area della Dirigenza S.T.A.P. del 8/06/2000 per quanto attiene i Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato instaurato ai sensi dell'art. 15 septies, comma 1, del D.L.gs. 502/92 e s.m.i., la retribuzione di posizione, attribuibile sulla base della graduazione delle funzioni, grava sul bilancio dell'azienda nella parte eccedente il minimo contrattuale.

Per quanto riguarda le articolazioni aziendali operanti nei Servizi Comuni Tecnico Amministrativi si evidenzia che il presente accordo ha la finalità di preparare le condizioni per una perequazione tra i trattamenti delle aziende provinciali.

Si ritiene necessario procedere ad individuare un valore complessivo predeterminato di retribuzione di posizione che già raggruppi al suo interno l'unificata e la variabile aziendale, pertanto per la stessa tipologia di incarico, la quota economica riconosciuta a titolo di retribuzione di posizione sarà dello stesso valore economico indipendentemente da anzianità e valore dell'unificata a ciascuno spettante.

Premesso che, con le deliberazioni sotto richiamate:

-Deliberazioni n. 68 del 16/03/2023 dell'Azienda USL di Ferrara e n. 84 del 16/03/2023 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara, relative al "Nuovo assetto dipartimentale delle Aziende USL e Ospedaliero-Universitaria di Ferrara" a far data dal 1° giugno 2023;

-Deliberazioni n. 151 del 01/06/2023 dell'Azienda USL di Ferrara e n. 163 del 01/06/2023 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara relative alla "Istituzione delle nuove Unità Operative e ulteriori disposizioni/integrazioni";

FPCGIL
CISU FP

è stato dato avvio al nuovo assetto organizzativo delle aziende provinciali, le quote definite nell'ambito del presente accordo si riferiscono unicamente ai dirigenti dell'area tecnico amministrativa.

Per una completezza di esposizione, si ritiene opportuno specificare la definizione comune di strutture organizzative aziendali.

Una struttura organizzativa è un'articolazione dell'Azienda nell'ambito della quale sono aggregate competenze professionali e risorse (umane, tecnologiche e strutturali) espressamente finalizzate all'assolvimento di definite funzioni – di amministrazione, di programmazione e di committenza, o di produzione di prestazioni e di servizi sanitari – la cui complessità organizzativa (numerosità e variabilità delle risorse professionali, dimensione e sofisticazione del sistema tecnico, costi di produzione) o la cui valenza strategica (interfaccia con istituzioni o organismi esterni all'Azienda, volume delle risorse da allocare, rilevanza del problema, livello di intersectorialità che deve caratterizzare gli interventi) oltrepassano un livello minimo oltre il quale ragioni di efficacia ed efficienza rendono opportuna l'individuazione di una posizione con responsabilità di organizzazione e di gestione delle risorse assegnate.

L'individuazione delle strutture organizzative come sopra definite avviene sulla base del quadro complessivo risultante dalla considerazione congiunta delle seguenti variabili:

- la rilevanza strategica o il grado di priorità di azione che riveste, nel medio – lungo periodo, l'ambito di applicazione prevalente delle competenze e delle risorse cui si intende dare strutturazione;
- la riconducibilità del sistema tecnico (competenze e conoscenze) a discipline definite;
- la natura e l'intensità dei rapporti da intrattenere con soggetti istituzionali esterni all'azienda;
- il grado di intersectorialità, di interdisciplinarietà ed interprofessionalità che è necessario governare per assicurare migliori livelli di efficacia, efficienza e rendimento degli interventi;
- la rilevanza qualitativa e quantitativa delle risorse da allocare/da monitorare/da organizzare/da gestire;
- il livello di autonomia e di responsabilità che è necessario assicurare per un appropriato, efficace ed efficiente assolvimento della funzione.

Le strutture organizzative si distinguono al loro interno in semplici e complesse in relazione alla intensità assunta dalle variabili citate e alla latitudine degli ambiti di autonomia e responsabilità alle stesse conferite dalla configurazione organizzativa aziendale.

I valori individuati con la nuova disciplina produrranno i propri effetti finché non intervengano necessità organizzative che abbiano come conseguenza una rivisitazione degli incarichi di responsabilità come da tabella che segue:

TIPOLOGIA INCARICO SERVIZI COMUNI (ad esaurimento)	RETRIBUZIONE COMPLESSIVA DI INCARICO	
Struttura complessa nei servizi comuni	41.664,32	cui va aggiunta l'indennità di struttura complessa
Strutture semplici nei servizi comuni	15.500	
Incarico di Alta Specializzazione	13.000	
Incarico con anzianità maggiori di 5 anni (ad esaurimento)	10.182	
Incarico Professionale iniziale	7.000	

Tenuto conto che l'istituzione dei Servizi Comuni ha determinato una modifica degli assetti organizzativi con la conseguenza che alcune strutture complesse e semplici dipartimentali sono diventate strutture semplici, si stabilisce che ai Dirigenti titolari di detti incarichi venga garantita la massima conservazione del livello retributivo complessivo poiché la trasformazione del loro incarico è avvenuta per ragioni organizzative e non per valutazione negativa del Dirigente Responsabile.

Si tratta in questi casi di tipologie ad esaurimento e si prevede la seguente retribuzione di incarico:

y

FPCGIL
CIEL FE

Strutture semplici nei servizi comuni ex struttura complessa derubricata	34.317,11
Strutture semplici nei servizi comuni ex Modulo Organizzativo di 1 ^a fascia e Moduli trasferiti da Azienda Ospedaliera di Ferrara	23.389,15

Tenuto conto che la dinamica della spesa delle quote di trattamento economico finanziate dal Fondo della Retribuzione di Posizione lascia prevedere un'economia collegata anche al processo di revisione degli incarichi che viene rappresentata per l'anno 2023 dal seguente quadro riassuntivo:

FONDO DI POSIZIONE PROVVISORIO ANNO 2023	709.211
Previsione di spesa per incarichi + indennità S.C.	655.746
Previsione residuo non speso sul Fondo Posizione 2023	53.465

Qualora intervengano disposizioni legislative nazionali o regionali che modifichino o integrino il quadro normativo di cui in premessa, le parti procederanno a ulteriore confronto per rivedere i contenuti del presente Accordo, fermo restando il rispetto della disponibilità del fondo contrattuale di riferimento

ART. 5
Norma finale
Resti dei Fondi

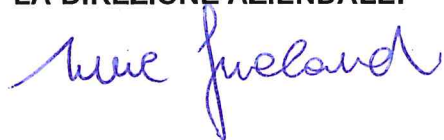
Le parti concordano inoltre (ex ante), sin d'ora che le quote che risulteranno a consuntivo non spese nel corso dell'anno di vigenza del presente accordo corso del corrente anno sui Fondi per la Retribuzione di Risultato e altri trattamenti accessori e il Fondo della Retribuzione di Posizione, sono destinate ad integrare la disponibilità del Fondo di Retribuzione di Risultato e altri trattamenti accessori anno 2023 e, per la parte eventualmente non spesa, a favore del Fondo di Risultato e altri trattamenti accessori anno 2024.

ART. 6
Disposizioni finali

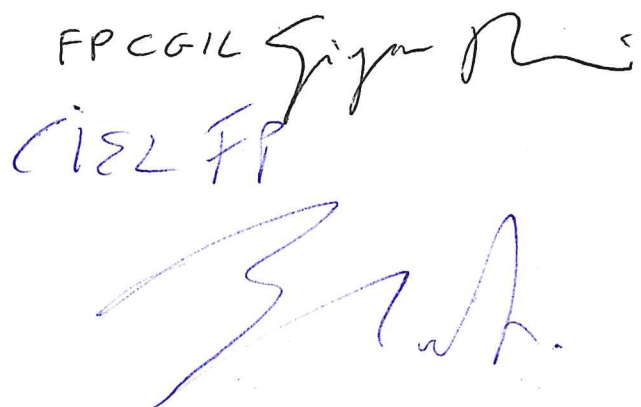
L'Azienda si riserva l'adozione di eventuali ulteriori atti qualora intervengano interventi regionali che ridefiniscano la consistenza dei Fondi in applicazione dell'art. 11, comma 1, del D.L. 35/2019, convertito in Legge n. 60/2019;

Siglato il 28/12/2023

LA DIREZIONE AZIENDALE:



LE OO.SS. AREA DIRIGENZA P.T.A.



DICHIARAZIONE

ALLEGATA ALL'ACCORDO SINDACALE AZIENDALE DIRIGENZA P.T.A.

PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ANNO 2023

Fermo restando il principio di cui all'art. 91 comma 9 CCNL 17.12.2020, rimane inteso che il comma 10, prevedendo la copertura derivante dalla disciplina ex art. 89 del medesimo CCNL, anche in correlazione alla definizione dei nuovi assetti organizzativi aziendali, consente alle aziende di ridurre stabilmente le risorse complessive ex art 91, in misura non superiore al 30% delle stesse, dovrà trovare coordinamento con le disposizioni del nuovo CCNL 2019/21 di integrazione e destinazione dei nuovi fondi contrattuali per il triennio medesimo.

FP CGIL 

FP CISL

