

IPOTESI DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE**DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA**

La presente ipotesi di accordo è divenuta definitiva il giorno 10 Gennaio 2019 data nella quale il Collegio Sindacale ha verificato la compatibilità economico-finanziaria e giuridica della presente ipotesi di accordo con le vigenti norme di legge e di contratto.

Il giorno 15 novembre 2018 si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della Contrattazione Collettiva Integrativa ex art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – dell'Area della Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, sottoscritto il 17.10.2008 composte come segue:

PARTE PUBBLICA DATORIALE:

- Direttore Generale	Giovanni Pavesi	<u>ASSENTE</u>
- Direttore Sanitario	Salvatore Barra	<u>ASSENTE</u>
- Direttore Amministrativo	Tiziano Zenere	<u>ASSENTE</u>
- Direttore Servizi Sociali e Funzione Territoriale	Giampaolo Stopazzolo	<u>ASSENTE</u>
- Direttore Servizio Risorse Umane e Relazioni Sindacali	Leopoldo Ciato	<u>ASSENTE</u>
- Direttore Medico	Romina Cazzaro	<u>ASSENTE</u>
	Maurizio Agnoletto	<u>ASSENTE</u>

PER LA PARTE SINDACALE:

FEDIRETS	Marco Peruffo	<u>Marco Peruffo</u>
CISL		<u>ASSENTE</u>
CGIL		<u>ASSENTE</u>
UIL FPL		<u>ASSENTE</u>
FP CIDA		<u>ASSENTE</u>

Premesso che:

- la Regione del Veneto con legge n. 19 del 25 ottobre 2016, entrata in vigore il 26 ottobre 2016, ha ridefinito l'assetto organizzativo delle Aziende UU.LL.SS.SS. In particolare, la legge regionale sub art. 14 ha previsto, con effetto dall'01 gennaio 2017, la soppressione dell'Azienda ULSS n. 5 Ovest Vicentino e la sua incorporazione nell'Azienda ULSS n. 6 Vicenza che ha visto modificata la propria denominazione in "Azienda ULSS n. 8 Berica";

in?

- con Verbale di Accordo ex Art. 47 Legge 428/1990, le Parti hanno, tra l'altro, concordato che *"Il trattamento previsto dagli Accordi decentrati, che possono avere diverso contenuto nell'Azienda soppressa rispetto all'incorporante, sarà mantenuto distinto fino al rinnovo dell'Accordo in sede aziendale da parte della Azienda ULSS n. 8 Berica, in modo da consentire l'armonizzazione degli istituti giuridici ed economici. In conformità a quanto previsto nel protocollo d'intesa del 24 novembre 2016 della Regione del Veneto – Area Sanità e Sociale per l'area del Comparto, la proroga dei trattamenti dell'Azienda soppressa agli ex dipendenti di questa verrà mantenuto indicativamente sino al 30 giugno e comunque non oltre il 30 settembre 2017, salve successive intese. La presente intesa è riferita anche alle Aree della Dirigenza ed in conseguenza la proroga dell'efficacia degli accordi aziendali a queste riferite deve considerarsi concordata fino al 30 giugno e comunque non oltre il 30 settembre 2017, salvo diversa tempistica stabilita in sede regionale"*;
- nell'Accordo Sindacale sottoscritto il 21.09.2017 (divenuto definitivo in data 24.10.2017 a seguito del parere positivo espresso dal Competente Collegio Sindacale in merito alla compatibilità economico-finanziaria e giuridica dello stesso), le Parti hanno concordato di prorogare il trattamento giuridico ed economico in essere per i dirigenti dell'Area Est e dell'Area Ovest sino al 31.12.2017.
- a seguito di apposita informativa sindacale, l'Azienda conferma l'applicazione dei criteri di valutazione dei dirigenti di cui alla deliberazione del Direttore Generale n. 429 del 18.08.2010 dell'ex Ulss n. 6 Vicenza, con decorrenza 01.01.2018, tenuto altresì conto dei principi e criteri di valutazione di cui alla deliberazione del Direttore Generale n. 480 del 03.07.2014 dell'ex Ulss n. 6 Vicenza. L'Azienda, anche in considerazione di nuove disposizioni normative in materia di performance dei dirigenti del pubblico impiego, procederà nel corso del 2018 con l'adozione di apposito Regolamento, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali.
- Si conferma che l'attribuzione degli incarichi avviene secondo le modalità definite nell'apposito Regolamento.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue.

Le Parti concordano che il taglio delle risorse previsto in applicazione dell'art. 7, comma 3 della legge regionale 25.10.2016 n. 19 e dal Protocollo d'intesa sottoscritto dall'Assessore alla Sanità e Programmazione Socio sanitaria, dal Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale e dalla maggioranza delle rappresentanze regionali delle Organizzazioni Sindacali delle diverse Aree Dirigenziali in data 20.07.2017, sarà a valere sul Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale, salvo diversa determinazione delle Parti in successiva contrattazione integrativa aziendale.

Le Parti si impegnano ad effettuare verifiche annuali in ordine alle effettive funzioni e competenze trasferite ad Azienda Zero ed a monitorare le ricadute del trasferimento delle attività e funzioni sul valore dei fondi degli enti cedenti, al fine di operare eventuali correttivi nel trasferimento delle risorse economiche ad esse correlate.

Con riferimento alle risorse derivanti dai piani di razionalizzazione della spesa, richiamato in merito quanto definito con protocollo siglato in sede regionale in data 20.07.2017 e all'accordo aziendale sottoscritto il 03 ottobre 2017, nonché quanto previsto nel verbale di accordo sottoscritto dall'Assessore alla Sanità e Programmazione Socio Sanitaria, dal Direttore Generale Area Sanità e Sociale e dalla maggioranza delle Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa in data 09 ottobre 2017, e destinate ad incremento del Fondo per la retribuzione di risultato e la qualità della prestazione individuale, le Parti si riservano di definire i relativi criteri di utilizzo con successivo accordo integrativo aziendale.

I Fondi contrattuali sono stati da ultimo rideterminati con deliberazione del Direttore Generale n. 762 del 01.06.2018.

GESTIONE FONDI CONTRATTUALI

Quanto previsto nel presente contratto integrativo aziendale costituisce un primo momento di definizione della disciplina degli istituti contrattuali relativi al rapporto di lavoro dei dipendenti dell'Area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa. Con esso, dal 01.01.2018, si supera la precedente contrattazione integrativa delle ex Aziende ULSS n. 5 e ULSS n. 6 relativamente agli istituti qui disciplinati e fatto salvo quanto segue.

Al fine di verificare l'appropriatezza delle determinazioni assunte dalle Parti relativamente all'applicazione degli istituti giuridici ed economici disciplinati con il presente contratto integrativo e con i successivi accordi integrativi, tenuto conto della complessità applicativa stessa, nonché della necessità di ulteriormente ottimizzare il percorso di omogeneizzazione dei trattamenti giuridici ed economici dei dirigenti dell'Area Est e dell'Area Ovest, le Parti si impegnano, a conclusione dell'esercizio 2018, ad analizzare congiuntamente gli esiti della predetta applicazione, per concordare eventuali diverse determinazioni contrattuali.

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E INDENNITÀ DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA (ART. 9 C.C.N.L. 06.05.2010 – SECONDO BIENNIO ECONOMICO 2008/2009).

€ 670.095,19 (delibera n. 762/2018)

Il conferimento degli incarichi dirigenziali avviene, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili nel Fondo a ciò destinato, sulla base di valutazioni che tengono conto dei programmi strategici da attuare e della valorizzazione delle competenze presenti in Azienda.

Le tipologie di incarico conferibili ai dirigenti professionali, tecnici ed amministrativi sono le seguenti:

- a) **incarico di direzione di Struttura Complessa (durata incarico 5 anni).**
- b) **incarico di responsabile di Struttura Semplice (durata incarico 3 anni).** In tale tipologia di incarico è ricompreso l'incarico di responsabile di Struttura Semplice a valenza dipartimentale;
- c) **incarico di natura professionale (incarico di altissima specializzazione e di alta specializzazione: durata tre anni; incarico di dirigente formato: durata cinque anni).** Tale tipologia di incarico ricomprende gli incarichi di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo;

incarico di altissima specializzazione > tale incarico è caratterizzato da elevata competenza in una specifica attività nell'ambito dell'area organizzativa di competenza, nonché di autonomia operativa in tale attività;

incarico di alta specializzazione > tale incarico è caratterizzato da competenza in una specifica attività nell'area organizzativa di competenza, nonché di autonomia operativa in tale attività;

incarico di specialista dirigente formato > tale incarico è caratterizzato da competenza nello svolgimento di compiti nell'ambito della disciplina e/o area organizzativa di appartenenza, nonché da idonea preparazione professionale, con autonomia nella gestione di processi dell'area di appartenenza (incarico attribuibile con cinque anni di servizio di ruolo, senza soluzione di continuità).

- d) **incarico di natura professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di servizio.**

La definizione della tipologia degli incarichi di cui alle lettere b) e c) è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, la quale discende esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni.

Graduazione delle funzioni dirigenziali.

A decorrere dal 01.01.2018 la graduazione degli incarichi, tenuto conto del combinato disposto degli artt. 4 del CCNL 6 maggio 2010 integrativo del CCNL 17 ottobre 2008 ,26 del CCNL 8 giugno 2000 e 50 del CCNL 5 dicembre 1996, sarà quella riportata nella tabella che segue:

Incarico	Valore incarico**
Lett. a) U.O.C. 1° livello	€ 40.000,00
Lett. a) U.O.C. 2° livello	€ 37.000,00
Lett. b) incarico U.O.S.D./ U.O.S. 1° livello	€ 33.000,00
Lett. b) incarico U.O.S.D./ U.O.S. 2° livello	€ 29.000,00
Lett. b) incarico U.O.S. 3° livello	€ 22.000,00
Lett. c) Incarico di altissima specializzazione	€ 16.000,00
Lett. c) Incarico di alta specializzazione	€ 11.000,00
Lett. c) Incarico di specialista dirigente formato *	€ 7.000,00
Lett. d)	Secondo C.C.N.L.

*Incarico sottoposto a valutazione quinquennale. Per gli incarichi già in essere alla data di entrata in vigore del presente accordo, la valutazione verrà effettuata alla scadenza del primo quinquennio utile. In caso di valutazione negativa alla scadenza dell'incarico: decurtazione della variabile aziendale del 50%.

**Il valore degli incarichi verrà ridotto proporzionalmente in caso di rientro di dipendenti attualmente in aspettativa a vario titolo.

Attuazione nuovo Atto Aziendale.

Il nuovo Atto Aziendale, redatto in conformità a quanto disposto con DGR n. 1306 del 16.08.2017 ed approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 79/2018, n. 465 del 09.04.2018 e n. 1102 del 08.08.2018, prevede sensibili modifiche all'attuale assetto organizzativo dell'Azienda ULSS n. 8 Berica, con particolare riferimento al quadro degli incarichi dirigenziali.

In riferimento alla disattivazione degli incarichi di Struttura Complessa e di Struttura Semplice, anche a valenza dipartimentale, fatto salvo per il trattamento economico secondo quanto previsto all'art. 1, comma 18 del D.L. n. 138/2011 convertito con modificazioni in L. n. 148/2011, le Parti concordano che dalla data della predetta disattivazione, agli ex titolari delle Strutture in parola, sia conferito un incarico di alta specializzazione, secondo la graduazione di cui al presente accordo, con valore dell'incarico (e dell'eventuale incarico di Direttore facente funzioni) riassorbito dall'applicazione – se prevista per il caso specifico – dell'art. 1, comma 18 del D.L. n. 138/2011. Il valore stipendiale riconosciuto prima della disattivazione in questione viene comunque mantenuto al dirigente sino alla prima data utile di pensionamento e comunque non oltre il 31 dicembre 2018, fatta salva l'eventuale attribuzione di un maggior valore in seguito alla relativa graduazione dell'incarico.

Gli incarichi di alta specializzazione conferiti in attuazione dei precedenti capoversi, all'atto della relativa cessazione, possono essere riassegnati previa informativa sindacale.

Tenuto conto della data di sottoscrizione del presente accordo sindacale, le Parti concordano di far salvo comunque quanto corrisposto ai dirigenti a titolo di retribuzione di posizione/indennità di struttura e di risultato fino alla data di applicazione del presente accordo (1° giorno del mese successivo alla data di certificazione da parte del Collegio Sindacale).

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

€ 214.520,55 (delibera n. 762/2018)

Fondino per progetti specifici: si conferma, a decorrere dall'esercizio 2018 il c.d. Fondino per progetti specifici mediante utilizzo del 10% del Fondo, destinato da parte della Direzione Strategica aziendale per l'attuazione e conseguente valutazione di specifiche progettualità/obiettivi aziendali, con possibilità di previsione di resa oraria aggiuntiva, con informativa alle OO.SS.

Le parti concordano che, in sede di prima applicazione del presente accordo, gli incarichi assegnati a dirigenti della P.T.A. non direttamente o indirettamente collegati alla funzione dirigenziale svolta, siano incentivati, al 50% del loro valore con il presente fondino ed il restante 50% con il fondo per la retribuzione di risultato e la qualità della prestazione individuale.

Retribuzione di risultato: la parte rimanente del fondo di risultato (al netto del c.d. fondino di cui sopra) viene destinata alla retribuzione di risultato di ciascun dirigente professionale, tecnico ed amministrativo in rapporto agli obiettivi di prestazione raggiunti, fra quelli affidati. Al fine di riconoscere la retribuzione di risultato al singolo dirigente, in base agli obiettivi aziendali assegnati ed in applicazione dell'art. 62, comma 3 del C.C.N.L. Area Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa del 05.12.1996, si procede con la metodologia c.d. "a caratura", caratterizzata da tale sequenza procedurale:

1. a seguito della contrattazione di budget, individuazione del peso di ciascuno degli obiettivi assegnati a ciascun dirigente, tenuto conto dei seguenti coefficienti:

- dirigente con incarico di struttura complessa: 2,0;
- dirigente con incarico di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale: 1,6;
- dirigente con incarico di natura professionale (di altissima specializzazione, di alta specializzazione, di specialista dirigente formato): 1,2;
- dirigente con incarico 0-5 anni: 1,0;

2. calcolo per ciascun dirigente del peso complessivo degli obiettivi raggiunti, in seguito alla valutazione;

3. somma del peso complessivo degli obiettivi raggiunti da tutti i dirigenti;

4. calcolo del valore economico di ciascuna unità di misura del peso, previa divisione del fondo di risultato complessivo, con il totale risultante al punto 3 e con applicazione dei principi e dei parametri per l'individuazione delle quote individuali di cui ai vigenti sistemi di valutazione;

5. calcolo della quota economica individuale di retribuzione di risultato per ciascuno dei dirigenti, previo moltiplicazione del valore economico risultante al punto 4 con il valore numerico individuale di peso complessivo degli obiettivi raggiunti e sempre con applicazione dei principi e dei parametri per l'individuazione delle quote individuali di cui ai vigenti sistemi di valutazione.

In considerazione del nuovo livello di retribuzione riconoscibile, la quota attribuibile a titolo di acconto rimane confermata in acconti mensili pari al 50% della quota teoricamente spettante, fermo restando che in caso di valutazione negativa (sulla base dell'attuale sistema di valutazione: punteggio pari o inferiore a punti 59) verrà recuperato anche quanto attribuito a titolo di acconto.

La retribuzione di risultato non spetta:

- o ai dipendenti neoassunti relativamente al periodo di prova, fatto salvo il riconoscimento della relativa quota a saldo in caso di valutazione positiva;
- o per i periodi di aspettativa a qualunque titolo concessa;
- o per i periodi di astensione dal servizio per congedo parentale;
- o per i periodi di comando presso altri Enti;

- per periodi di malattia eccedenti i 30 giorni anche non continuativi.

Incarico ad interim di sostituzione di Direttore di Struttura Complessa: il predetto incarico affidato ad altro dirigente titolare di incarico di lett. a) è incentivato con € 535,05 mensili.

Incarico di responsabile facente funzioni di Struttura Semplice non appartenente alla propria U.O.C.: il predetto incarico è incentivato con € 150,00 mensili.

La presente ipotesi di Accordo sindacale verrà inoltrata al competente Organo di controllo (Collegio Sindacale) per la relativa funzione di verifica del rispetto della compatibilità economico-finanziaria e giuridica con le vigenti norme di legge e di contratto. La conseguente certificazione risulta pertanto condizione di efficacia di quanto sopra concordato tra le Parti.