

## **AREA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA**

### **Ipotesi di accordo in materia di retribuzione di posizione**

#### **Relazione illustrativa**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

**Data di sottoscrizione:** 28.05.2015

**Periodo temporale di vigenza:** dal 2015

#### **Composizione della delegazione trattante:**

- Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):

Dr. Ricci Aldo – Direttore Generale

- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):

AUPI;  
FP CGIL;  
CISL FPS COSIADI;  
SI.NA.FO.;  
SNABI SDS;  
UIL FPL.

#### ***Materie trattate dal contratto integrativo***

##### **Retribuzione di posizione**

Art. 26, CCNL 8 giugno 2000

#### ***Premessa.***

Con L.R. n. 21/2009 è stata istituita l'Azienda "Ospedali Riuniti Marche Nord" che ha incorporato l'ex A.O. San Salvatore di Pesaro ed il Presidio Ospedaliero Santa Croce di Fano, ramo di attività dell'ASUR – Zona Territoriale n. 3 (ora Area Vasta 1).

Dal 1 gennaio 2011 i rapporti di lavoro del personale in servizio alla data del 31/12/2010 e le dotazioni organiche di competenza sono transitate a Marche Nord.

Per effetto dell'incorporazione della Azienda San Salvatore e della cessione del Santa Croce si è costituito titolo *ex art.* 2112 c.c. al passaggio a Marche Nord del personale senza interruzione di servizio con conservazione dei diritti acquisiti e dei fondi contrattuali.

Mentre i fondi contrattuali del San Salvatore si sono trasferiti in toto per effetto dell'incorporazione nel nuovo ente, per quelli del Santa Croce era necessaria la loro valorizzazione da parte dell'ASUR che stante il disposto della DGR 406/2010, allegato B) lett. a), per determinare i fondi correlati alla quota parte della dotazione organica del personale da trasferire riducendo le proprie disponibilità a favore di Marche Nord. Le risorse da trasferire per l'area sanitaria p.t.a. sono state individuate con

determine n. 243 del 5 marzo 2012 del Direttore dell'Area Vasta 1 sulla base *“dei decrementi delle quote relative ai dipendenti transitati alla nuova azienda ospedaliera Ospedali Riuniti Marche Nord con decorrenza 1.1.2011 per effetto della cessione del ramo d'azienda mediante scorporo dell'Ospedale Santa Croce di Fano”*. Con determina del Direttore Generale di Marche Nord n. 207 del 13 aprile 2011 per l'area sanitaria p.t.a. sono stati approvati i fondi economici dell'anno 2010 che per l'incorporazione transitano nella nuova Azienda, che hanno costituito la base per quelli degli anni successivi. Per l'anno 2015 i fondi contrattuali per l'area in questione sono stati quantificati con determina del Direttore Generale n. 239 del 16 aprile 2015.

*L'ipotesi di accordo.*

Con determina n. 517 del 20.07.2011 e ss.mm.ii. è stata costituita la delegazione trattante per l'Area della Dirigenza Sanitaria P.T.A. di parte sindacale e di parte pubblica, che ha sottoscritto l'ipotesi di accordo decentrato inerente la retribuzione di posizione, in coerenza con quanto condiviso negli incontri in precedenza intervenuti.

Alla nascita della nuova Azienda ha necessariamente fatto seguito una nuova organizzazione adottata mediante l'atto Aziendale che ne ha definito la struttura, a cui deve corrispondere una nuova graduazione/valorizzazione economica degli incarichi dirigenziali, in coerenza con quanto previsto dal comma 4 dell'art. 26 del CCNL 8.6.2000 che ne prevede la revisione periodica nel rispetto delle prerogative sindacali e che riconosca le responsabilità ed obiettivi assegnati nel principio che a parità di incarico deve esservi parità di retribuzione (art. 39 comma 6 del CCNL 8.6.2000 - II biennio economico) nell'ambito delle fasce di retribuzione che i contratti nazionali di lavoro prevedono per ogni tipologia di incarico.

Come detto in premessa l'accordo integrativo in esame attiene la retribuzione di posizione finanziato dall'art. 58 del CCNL 5.12.1996 - I biennio economico.

Il fondo remunera le seguenti voci della struttura retributiva dei dirigenti:

1. lo specifico trattamento economico nei casi di mantenimento a titolo personale,
2. l'equiparazione dei dirigenti,
3. l'indennità di struttura complessa,
4. la retribuzione di posizione dei dirigenti senza e con incarico di direzione di struttura complessa.

L'intesa, escluse le voci contrattuali sopra elencate da 1. a 3. che non rientrano nelle materie di contrattazione integrativa, tratta della gradazione degli incarichi dirigenziali secondo le seguenti tipologie:

- A. dirigente con meno di 5 anni di servizio (art. 27 lett. D, CCNL 8.6.2000)
  - o incarico di base;
- B. dirigente con più di 5 anni di servizio (art. 27 lett. C, CCNL 8.6.2000)
  - o incarico professionale;
  - o incarico professionale specialistico;
  - o incarico di alta specializzazione, studio e ricerca;
- C. dirigente con più di 5 anni di servizio (art. 27 lett. B, CCNL 8.6.2000)
  - o responsabile unità operativa semplice articolazione di unità operativa complessa;
  - o responsabile di struttura semplice a valenza dipartimentale;

- D. dirigente con più di 5 anni di servizio (art. 27 lett. A, CCNL 8.6.2000)
- o direttore di struttura complessa.

L'intesa supera la situazione transitoria concordata con le Organizzazioni Sindacali nelle more della definizione della graduazione degli incarichi dirigenziali che cessa con l'entrata in vigore del presente accordo che fissa i valori di ogni tipologia di incarico prevedendo la possibilità, nell'ambito dei criteri ivi indicati e nei limiti del relativo fondo economico, di incremento del valore della variabile contrattuale dei singoli dirigenti in relazione agli obiettivi negoziati e inclusi a contratto.

Gli incarichi dirigenziali previsti dall'art. 27 lett. D, C e B sono conferiti sulla base di apposito regolamento aziendale adottato con determina n. 795, del 4 novembre 2014, mentre quelli per direttore di unità operativa complessa (art. 27 lett. A) sono normati dal DPR 484/1997, dalla legge 189/2012 e dalla DGR n. 1503/2013.

La verifica dei risultati raggiunti avviene secondo i principi dei CCNL 3.11.2005 e 17.10.2008 che ne hanno stabilito ambiti e modalità, secondo i quali ogni dirigente a termine incarico è valutato in prima istanza da suo superiore gerarchico e quindi da un apposito Collegio Tecnico.

Risultati attesi: l'accordo è teso alla valorizzazione del merito individuale e al miglioramento della performance organizzativa, sostenendo il processo di riorganizzazione adottato dall'Azienda, volto a migliorare l'efficienza dei servizi resi all'utenza, mediante lo sviluppo dell'integrazione delle attività assistenziali necessarie allo svolgimento delle funzioni istituzionali, quale raccordo sistematico tra le articolazioni aziendali ed i tre presidi è dislocata.