



**REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA**

VERBALE DI CONFRONTO

TRA

L'ASSESSORE REGIONALE
ALLA SALUTE POLITICHE SOCIALI E DISABILITA'
DELEGATO ALLA PROTEZIONE CIVILE

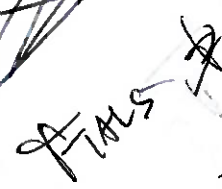
E

LE OO.SS. DEL COMPARTO SANITA'
SULLE
**RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI
ESERCIZIO 2023**

HOZSINO


UIG FDL


CISL FP

FALS


Premessa

La Legge regionale 9 giugno 2022, n. 8 "Disposizioni in materia di relazioni internazionali, biodiversità, caccia, pesca sportiva, agricoltura, attività produttive, turismo, autonomie locali, sicurezza, lingue minoritarie, corregionali all'estero, funzione pubblica, lavoro, formazione, istruzione, famiglia, patrimonio, demanio, infrastrutture, territorio, viabilità, ambiente, energia, cultura, sport, salute, politiche sociali e finanze (Legge regionale multisettoriale 2022), all'art.128 rubricato "Disposizioni urgenti in materia di organizzazione del Servizio sanitario regionale", comma 8, dispone quanto segue:

<<Al fine di garantire la permanenza dei professionisti del ruolo sanitario e sociosanitario sul territorio, soprattutto in aree disagiate e poco attrattive, di evitare la fuga verso la sanità privata e di valorizzare lo sviluppo delle carriere, l'Amministrazione regionale è autorizzata a destinare le risorse regionali aggiuntive all'incremento dei fondi contrattuali deputati al trattamento accessorio del personale, secondo criteri da definirsi in sede di contrattazione integrativa aziendale. L'assegnazione delle predette risorse alle aziende e agli enti del Servizio sanitario regionale avviene con cadenza annuale>>.

La presente disposizione ha carattere temporaneo essendo applicabile fino al 31 dicembre 2023.

L'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali costituisce materia oggetto di confronto regionale diretto all'emanazione di linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa aziendale, in applicazione della disposizione regionale sopra richiamata.

Con particolare riferimento alle aziende sanitarie universitarie, per il corrente esercizio e comunque fino alla completa attuazione dell'atto aziendale che ne determina la riorganizzazione, le risorse attribuite con il presente accordo vanno ridistribuite all'interno delle singole realtà aziendali, utilizzando criteri di proporzionalità utili a garantire, per le singole realtà confluite nelle aziende interessate, i livelli di trattamento accessorio in godimento prima del processo di unificazione in modo tale da facilitarne gradualmente l'unificazione.

DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Nell'anno 2023 l'obiettivo della destinazione delle risorse aggiuntive regionali è la finalizzazione a politiche di miglioramento delle situazioni legate al disagio e di valorizzazione e riconoscimento del lavoro dei professionisti attraverso progettualità che migliorino la funzionalità e la qualità dei processi e dei servizi resi attraverso progettualità anche di carattere qualitativo - in presenza di situazioni di persistente criticità, complessità lavorativa, particolari condizioni o carichi di lavoro - e/o quantitativo coerenti con gli obiettivi strategici regionali che producano un miglioramento a livello di sistema, anche in aggiunta agli strumenti ordinariamente previsti.

Relativamente alle progettualità qualitative e quantitative, le aziende del SSR devono rendere noti i progetti, i destinatari, i profili, le strutture, gli importi dedicati, i criteri e le modalità di impiego delle risorse. si chiede di fornire indicazioni puntuali alle Aziende in relazione all'impiego delle RAR, al fine di non creare disparità di trattamento fra dipendenti dello stesso SSR, le aziende in sede di trattativa aziendale devono fornire indicazioni puntuali e dettagliate alle OO.SS. in relazione ai criteri e alle modalità di impiego di dette risorse.

Sulla base di quanto disposto dall'art.7 del CCNL sottoscritto in data 2 novembre 2022 del comparto sanità - triennio 2019/2021 - le risorse in oggetto costituiscono incrementi variabili del "fondo premialità e condizioni di lavoro" di cui all'art. 103, comma 3 lett.a) del medesimo CCNL.

MURSI
LA

YU
FPC

CISLFP
A

2

IMPIEGO DELLE RISORSE

Le risorse in questione sono finalizzate alla remunerazione di:

- particolari progettualità strategiche aziendali, definite anche sulla base della programmazione regionale
- particolari situazioni legate al disagio

Particolari progettualità strategiche aziendali, definite anche sulla base della programmazione regionale

L'individuazione delle progettualità avviene sia con riferimento ai servizi di area sanitaria sia tecnici e amministrativi. Le progettualità sono finalizzate alla remunerazione di:

- situazioni di complessità assistenziale e continuità dei servizi:** situazioni lavorative che determinano richiami in servizio, turni aggiuntivi e cambi turno necessari ad assicurare la continuità assistenziale a seguito di assenze improvvise e non programmabili o di carenza di personale a vario titolo. A tal riguardo, le parti confermano le progettualità volte ad incentivare il disagio derivante dalla organizzazione del lavoro in turni al fine di garantire l'attività assistenziale e la continuità dei servizi valorizzando il personale che opera in tali situazioni in turni articolati sia sulle 12 ore sia sulle 24 ore. Le progettualità in questione possono prevedere indicatori anche mensili che consentano verifiche periodiche, idonee a riscontrare il raggiungimento ed a certificare i risultati raggiunti, consentendo tempestivamente l'erogazione dei benefici economici correlati.
- personale a disposizione dei corsi di laurea di area sanitaria:** dipendenti distaccati presso i corsi di laurea area sanitaria (tutor didattici e responsabili delle attività formative professionalizzanti). Relativamente al personale distaccato presso i corsi di laurea area sanitaria, le parti richiamano la DGR n. 1609 del 22.10.2021 di approvazione dello Schema di protocollo d'intesa per la formazione delle classi dei corsi di laurea e dei corsi di laurea magistrale delle professioni sanitarie, sottoscritto definitivamente in data 18.11.2021. Le parti, con l'occasione, rideterminano in € 9.000,00 ed in € 8.000,00 i tetti annui di retribuzione accessoria previsti, rispettivamente, per i responsabili delle attività formative professionalizzanti RAFP (ex coordinatori) e per i tutor didattici (ex tutor di 1° livello). Le progettualità in questione prevedono indicatori anche mensili che consentano verifiche periodiche, idonee a riscontrare il raggiungimento ed a certificare i risultati raggiunti, consentendo tempestivamente l'erogazione dei benefici economici correlati.
- servizio regionale di elisoccorso:** l'importo all'uopo destinato - pari ad € 381.000,00 sia per la dirigenza sia per il personale del comparto - rappresenta il budget massimo disponibile "vincolato" per tale progettualità ed è da considerarsi aggiuntivo rispetto alle risorse regionali stanziare per il 2023. Parimenti, si conferma l'importo dell'incentivo destinato al personale del comparto previsto dall'accordo risorse regionali aggiuntive del 15.02.2018, da riconoscersi al personale direttamente dedicato all'attività di volo.
- situazioni di criticità lavorativa:** nella presente linea progettuale rientrano i turni aggiuntivi svolti dal personale in situazioni di carenza organica derivante, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, dall'assenza di personale a vario titolo, dalla necessità di sostituzione di personale dimissionario o dalla mancata copertura dei posti a concorso.
- situazioni di marginalità territoriale delle strutture** per condizioni geomorfologiche del territorio, viabilità critica, inadeguatezza della rete di trasporto pubblico rispetto ai centri hub, vicinanza a zone che manifestano maggiore attrattività per i lavoratori;

HORGAN
RA

UIC
RA

CISL FP
RA

3
RA

- f) attività lavorativa prestata per l'attuazione degli investimenti previsti dalla missione 6 del PNRR;
- g) attività assistenziali specifiche;
- h) dipendenti operanti nei servizi tecnico/amministrativi e impegnati nelle specifiche attività progettuali definite dalla direzione strategica o dalle strutture aziendali interessate.

Le progettualità indicate ai punti a), b), c) hanno carattere prioritario e vincolante per la contrattazione integrativa aziendale. Le ulteriori progettualità previste ai punti d), e), f), g), h) andranno definite in sede contrattazione aziendale in relazione alle specifiche realtà organizzative e territoriali.

Le precedenti progettualità non attengono alle attività necessarie all'abbattimento delle liste d'attesa.

Particolari situazioni legate al disagio

In tale ambito le risorse potranno essere utilizzate:

- per l'eventuale elevazione dell'importo dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno e dell'indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi come previsto dall'art.9 del CCNL 2.11.2022;
- per la corresponsione dell'indennità al personale che opera presso particolari UO/Servizi ulteriori a quelli previsti dal comma 2 dell'art.107 del CCNL 2.11.2022 e individuati in sede di contrattazione integrativa;
- per l'elevazione dell'indennità oraria per il servizio notturno, ai sensi del comma 3 dell'art.106 del CCNL 2.11.2022;

Nella presente linea progettuale rientrano progetti quali-quantitativi rivolti ad incentivare il personale che presta servizio o che accetta di prestare servizio/essere assegnato presso strutture ritenute critiche, marginali e poco attrattive, secondo criteri da definirsi tra le parti in sede di accordo integrativo aziendale. Nella progettualità in questione rientrano, altresì, i turni aggiuntivi e quelli prestati occasionalmente sulle 12 ore all'interno dell'orario di lavoro contrattualmente dovuto, svolti dal personale in situazioni di carenza organica derivante, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, dall'assenza di personale a vario titolo, dalla necessità di sostituzione di personale dimissionario nelle more dell'espletamento delle procedure di reclutamento.

QUANTIFICAZIONE E CRITERI DI RIPARTO DELLE RISORSE TRA GLI ENTI DEL SSR

Per l'esercizio 2023, la Regione Friuli Venezia Giulia, quale finanziamento da destinare al personale del comparto del SSR, mette a disposizione l'importo complessivo di € 16.217.082,98 al netto di qualsiasi onere. Al fine di assicurare la remunerazione delle progettualità aventi carattere prioritario e vincolante di cui ai punti a) e b) del paragrafo "impiego delle risorse", l'importo di € 16.048.531,76 è ripartito tra gli enti del SSR secondo la quantificazione riprodotta in calce all'accordo sulle risorse aggiuntive per l'anno 2022 sottoscritto in data 29 giugno 2022 e approvato con DGR 996 dell'8 luglio 2022 che in questa sede si richiama.

MURSIMO

ULFDP

CISL FP

★

4

AZIENDA	TOTALE DGR 996/2022
ARCS	158.319,87
AS FO	2.873.724,38
ASU FC	7.390.811,55
ASU GI	4.702.196,46
BURLO	569.195,57
CRO	354.283,93
	16.048.531,76

La distribuzione delle risorse è comprensiva, altresì, delle quote relative al personale in utilizzo presso la Direzione centrale salute, politiche sociali e disabilità che sono attribuite all'azienda di appartenenza. Il riconoscimento di tali quote al personale interessato potrà avvenire previa comunicazione da parte della Direzione centrale salute, politiche sociali e disabilità in ordine alle finalità, importi e destinatari.

MODALITA' GESTIONALI

1. Le risorse regionali aggiuntive dovranno essere utilizzate nel rispetto delle finalità sopra individuate.
2. La stipula dei contratti integrativi aziendali in applicazione del presente accordo deve perfezionarsi entro il 31.12.2023. La mancata sottoscrizione dell'accordo integrativo entro tale data comporta la restituzione delle risorse alla Regione.
3. Le parti richiamano la necessità che le risorse regionali aggiuntive messe a disposizione con il presente accordo vengano utilizzate dalle aziende ed enti del SSR nel loro ammontare complessivo; eventuali somme che dovessero residuare rientrano nella disponibilità della Regione.
4. L'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali sarà oggetto di specifica rendicontazione da parte degli Enti del SSR secondo modalità definite dalla Direzione centrale salute, politiche sociali e disabilità dirette ad effettuare un'analisi in ordine al loro impiego; le risultanze definitive saranno approvate e rendicontate da ciascun ente unitamente al bilancio di esercizio.
5. Le risorse aggiuntive impiegate per la remunerazione delle "particolari situazioni legate al disagio" seguono le regole aziendali e la tempistica di pagamento stabilite per tali fattispecie.
6. Relativamente alle risorse finalizzate alle "particolari progettualità strategiche aziendali, definite anche sulla base della programmazione regionale", la proposta progettuale dovrà specificare gli obiettivi, il periodo di riferimento, gli indicatori, le modalità operative, i destinatari e la previsione eventuale ore aggiuntive stimate per il raggiungimento degli obiettivi. Al personale interessato devono essere resi noti gli obiettivi assegnati. È ammessa l'erogazione di acconti in base a stati di avanzamento o al raggiungimento di obiettivi intermedi secondo le modalità previste dai contratti integrativi aziendali. La liquidazione a saldo è subordinata alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte degli organi aziendali a ciò deputati.

DISPOSIZIONE FINALE

Relativamente alle Aziende ed Enti del SSR interessati da processi di riorganizzazione non realizzatisi in via definitiva rispetto alle funzioni e attività da trasferire, la quantificazione di risorse regionali aggiuntive ripartita secondo i criteri utilizzati è da ritenersi provvisoria.

MURATO
LP

YIP

CISL FR
A

5

Conseguentemente, la conclusione dei processi di trasferimento delle funzioni comporta il trasferimento di risorse da un'Azienda o Ente all'altro/a secondo gli importi spettanti al personale interessato. Tali trasferimenti devono risultare da certificazione congiunta fra le Aziende ed Enti interessati e di cui dovrà essere data comunicazione alla Direzione centrale salute, politiche sociali e disabilità.

Palmanova, 31 luglio 2023 -

- 22 agosto 2023

L'Assessore alla Salute Politiche Sociali e
Disabilità, delegato alla Protezione civile
Dott. Riccardo Riccardi

Le OO.SS. del comparto sanità

CISL FP

PIALS

MURSI

UIL FPL



NOTA A VERBALE

Per quanto attiene ai tutor universitari, UIL FPL e NURSIND sono contrari alla remunerazione attraverso le Risorse Aggiuntive Regionali, quali mera premialità non utile ai fini pensionistici, che non offrono il giusto riconoscimento della professionalità e dei titoli posseduti; pertanto, chiediamo che dal 2024 vengano inseriti presso gli atenei in distacco o comando con relativo incarico. Suddetto incarico dovrà avere il valore di € 10.000,00 per i responsabili delle attività formative professionalizzanti RAFF (ex coordinatori) e di € 9.000,00, e per i tutor didattici (ex tutor di primo livello).

Per quanto attiene le progettualità qualitative e quantitative attivate dalle Aziende Sanitarie, al fine di non creare disparità di trattamento fra dipendenti dello stesso SSR a fronte dei maggiori carichi di lavoro in relazione al numero di personale per ogni struttura di riferimento, chiediamo che venga garantita l'applicazione degli standard assistenziali regionali vigenti (vedi gravi disparità fra PS di Udine e PS di Cattinara).

UIL FPL e NURSIND chiedono che le Aziende Sanitarie debbano riservare una quota di Risorse Aggiuntive Regionali pari ad almeno il 25% da destinare alle progettualità qualitative.

Il Segretario Generale UIL FPL FVG

F.to Stefano Bressan

Il Segretario Generale NURSIND FVG

F.to Luca Petruz

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO GENERALE