

AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

A cura dell'Area Gestione Risorse Umane, Unità Operativa Contrattazione e Rapporti con le Organizzazioni Sindacali.

Verbale di incontro tra i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dell'Area (IV) autonoma di contrattazione della Dirigenza Medica e Veterinaria con i Rappresentanti dell'Azienda Sanitaria Locale della Provincia di BARI

Il giorno 13 del mese di Ottobre dell'anno 2016 alle ore 15,00, presso il Centro direzionale dell'Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Bari, al civico n. 6, del Lungomare Starita, in Bari, si è tenuto un incontro tra:

- l'AZIENDA e per essa:

il Direttore Generale, Vito Montanaro - presente;

il Direttore Amministrativo, Gianluca Capochiani - assente;

il Direttore Sanitario, Silvana Fornelli - assente;

assistiti dal Direttore dell'Area Gestione Risorse Umane - dott. Francesco Lippolis e dal Dirigente Amministrativo AGRU – Rodolfo Minervini;

- e la parte sindacale, nell'ambito dell'Area autonoma (IV) di contrattazione della DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA; e per essa, per la:

Anaao Assomed	Angelastri (per delega del dr. Pallotta)
Cimo Asmd	Giancola
Aaroi	Difonzo
Fvm	Centola, Tullio
Cisl Medici	Piccialli
Fassid	D'Eri
Fesmed	Angelastri
Anpo- Ascoti- Fials Medici	Curatolo

nonché, ammesse in quanto firmatarie del CCNL normativo 2006-2009,

Cgil Medici

Mazzarella, Tarantino

FM aderente Uil Fpl

Fed Cisl Medici Cosime

Morisco (per delega del dr. Marzo)

La convocazione ha avuto luogo come da note prott. nn. 154272/1 del 05.09.2016 181425/1 del 22.09.2016 e 183657/1 del 26.09.2016 a firma del Direttore Generale, sul seguente ordine del giorno:

1. Regolamento Graduazione delle Funzioni Dirigenziali;
2. Regolamento per l’Affidamento degli incarichi Dirigenziali;
3. Regolamento orario di servizio;
4. Mensa.

Il Direttore Generale invita il dott. Minervini ad illustrare al tavolo la simulazione/stima utilizzo fondo 2015 sulla base della tabella delle graduazioni minime e massime per tipologia di incarico.

Il dott. Minervini espone alle OO.SS. la simulazione e la metodologia utilizzata per la determinazione della stima dell’ipotesi di variabile aziendale (che potrà essere determinata in maniera completa solo a termine dell’approvazione del regolamento con la pesatura finale) e consegna una copia ad ogni sigla sindacale.

Dopo la presentazione del dott. Minervini, il Direttore Generale invita alle OO.SS. al tavolo a iniziare la discussione in merito alla tabella delle graduazioni minime e massime per tipologia di incarico riportata nel regolamento sulla graduazione delle funzioni dirigenziali.

La Cgil Medici approva la tabella delle graduazioni minime e massime per tipologia di incarico riportata nel regolamento con le modifiche approvate nel verbale del 20 aprile 2016 che riconosce ai dirigenti con meno di 5 anni il parametro 10 e a rivederla non appena ci saranno modifiche normative contrattuali.

La Fesmed e l'Aaroi che oggi rappresento per delega ricevuta, approvano la tabella riportata nel regolamento per la graduazione delle funzioni dirigenziali così, come riportata nel verbale del 20 aprile 2016.

La Cimo condivide a pieno la tabella delle graduazioni minime e massime per tipologia di incarico riportata nel regolamento.

La Cisl Medici siamo d'accordo nel riconoscere il parametro 10 ai dirigenti medici con meno di cinque anni; ma fermo restando i valori attribuiti singolarmente alle diverse tipologie d'incarico come previsti contrattualmente per la posizione minima unificata, per quanto la variabile aziendale essa prerogativa unica del tavolo di trattativa decentrata aziendale va pesata in maniera orizzontale per ciascuna tipologia d'incarico. A titolo di esemplificativo è possibile che ad un incarico professionale possa essere attribuito un valore di posizione variabile aziendale superiore ad una struttura semplice o complessa. All'uopo abbiamo elaborato una tabella e un'altra ancora verrà esibita al tavolo rispetto a quella già inviata tramite pregiudiziale a cui ad ogni buon conto si rimanda per ulteriori specifici chiarimenti.

La Fvm illustra al tavolo una propria tabella delle graduazioni minime e massime per tipologia di incarico così come allegata alla pregiudiziale trasmessa. Dopodiché ne illustra un'altra ancora più esemplificata che chiede di acquisire a verbale depositandone una copia autografata. Per quanto riguarda la minima unificata si contesta la simulazione esibita al tavolo in cui si può apprezzare l'attribuzione ai dirigenti con meno di 15 anni di anzianità ma superiore a 5 di una minima unificata che sarebbe attribuibile a dirigenti con più di 15 anni di anzianità.

L'Aaroi condivide la tabella presentata dalla Cisl Medici e FVM e fa propria la riflessione fatta dal collega della FVM sulla minima unificata.

Il delegato della Co.si.me dà lettura al tavolo della pregiudiziale sul regolamento per la graduazione delle funzioni già trasmessa e si associa alle riflessioni fatte dalla Cisl Medici, Fvm e Aaroi.

La Fassid e Fials condividono la tabella sulla graduazione delle funzioni approvata nel precedente verbale del 20 aprile 2016.

Il Direttore Generale, in merito alle riflessioni fatte dai dottori Centola, Piccialli, Difonzo e Morisco in rappresentanza delle rispettive sigle sindacali, ascoltate le riflessioni tecnico -giuridiche del dott. Lippolis e del dott. Minervini in ordine all'applicazione contrattuale della retribuzione di posizione minima unificata, ritiene di procedere secondo quanto riportato nel regolamento dichiarando, fin d'ora, la disponibilità degli Uffici a mettere a disposizione di chiunque ne faccia richiesta dei risultati derivanti dall'applicazione del regolamento di che trattasi, impegnandosi, sin d'ora, a rettificarne l'applicazione rispetto a quanto indicato dai CCNL.

La Fesmed e l'Anaao chiede al tavolo di mettere ai voti la tabella sulla graduazione minime e massime per tipologia di incarico.

La Cimo si associa a quanto detto dal collega della Fesmed e dell'Anaao.

Il Direttore Generale formula due proposte: la prima di rivedersi tra una settimana o dieci giorni per l'approvazione definitiva della tabella oggetto di discussione presentata dalla Cisl Medici, Fvm, Aaroi e Co.si.me in data odierna; la seconda di approvare in questa giornata il regolamento così come verbalizzata nella seduta del 20 aprile 2016 a maggioranza (deleghe).

Si procede alla votazione del Regolamento per la graduazione delle funzioni dirigenziali

La Cgil Medici, Fesmed, Anaao Assomed, Cimo, Fassid e Fials, approvano il regolamento che si allega al presente verbale.

L' Fvm, Aaroi- Emac, Co.si.me e Cisl Medici, ringraziano il direttore Generale per la disponibilità al dialogo e non approvano il regolamento.

Sulla base delle deleghe espresse da ciascuna sigla sindacale il regolamento è approvato a maggioranza.

Letto, approvato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA

Direttore Generale -

Direttore Area Gestione Risorse Umane

Dirigente Amministrativo AGRU -

Vito Montanaro

Francesco Lippolis

Rodolfo Minervini

PARTE PRIVATA

Anaao Assomed

Cimo Asmd

Aaroi

Fvm

Cisl Medici

Fassid

Fesmed

Anpo- Ascoti- Fials Medici

Cgil Medici

Fed Cisl Medici Cosime

Angelastri (per delega dr. Pallotta)

Giancola

Difonzo^s

Centola, Tullio

Piccialli

D'Eri

Angelastri

Curatolo

Mazzarella, Tarantino

Morisco (per delega dr. Marzò)

Puglia

Il.mo Direttore Generale
ASL della provincia di Bari
Bari
Sua mail PEC

Oggetto: **Determinazioni pregiudiziali, riunione del 22 settembre 2016: bozze dei regolamenti per la graduazione delle funzioni e per l'affidamento degli incarichi dirigenziali, CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria.**

Il.mo Direttore Generale,

con la presente missiva quest'associazione sindacale, nel confermare quanto espresso con lettere inviate con posta certificata il 18 aprile e il 5 maggio 2016, intende sottolineare e sintetizzare la propria posizione:

1. Il documento preliminare fondamentale e irrinunciabile, caratterizzante la gestione, la mission e la vision di un'azienda sanitaria è **l'atto aziendale, completo dei suoi allegati**. Solo tale documento permette di procedere concretamente a una regolamentazione sia delle procedure di incarico, sia delle relative graduazioni e pesature. Risulta, invece, molto complesso e rischia di essere accusato di "personalismi" qualunque processo che inverta tale logica interdipendenza procedurale.
2. La somma della **retribuzione di posizione minima unificata** e della **retribuzione variabile aziendale** costituisce lo **stipendio di posizione annuale** del Dirigente Medico. In realtà, sono necessarie delle distinzioni.
La retribuzione di posizione minima unificata, fissata dai contratti collettivi nazionali di lavoro, differenzia le tipologie di incarichi dirigenziali, attribuendo, a ciascuna tipologia, un diverso valore economico: struttura complessa, struttura semplice, incarico professionale, incarico di base.

La retribuzione di posizione variabile aziendale, che deve essere graduata in sede di concertazione decentrata, differenzia le diverse funzioni dirigenziali nell'ambito di ciascuna delle quattro tipologie di incarico. In altre parole, la trattativa decentrata ha il compito di pesare e quindi graduare in modo oggettivo, indipendentemente dalla tipologia di incarico, ogni posizione all'interno delle quattro tipologie previste dai CCNL.

In sintesi, quest'associazione ritiene in linea con il CCNL di lavoro della Dirigenza Medica e Veterinaria **una graduazione della variabile aziendale** che, nell'ambito di ognuna delle quattro tipologie di incarico, preveda un valore minimo e uno massimo di graduazione. Questo valore, con l'eccezione degli incarichi con meno di cinque anni, **può andare da 0 a 100** all'interno di ogni tipologia di incarico individuata dal contratto: struttura complessa, struttura semplice, incarico professionale. In questo modo, ciascun incarico sarà graduato con valori che, rispetto alle altre tipologie, potranno essere minori o maggiori, incarico che, tuttavia, **potrà e dovrà avere** lo stesso punto di arrivo, **in altre parole il 100%**.

Orbene, varare a livello aziendale una graduazione che, partendo dagli incarichi con meno di cinque anni per arrivare alla struttura complessa, abbia un valore economico progressivamente superiore, crea due presupposti:

- a. accrescere le differenze nella retribuzione di posizione complessiva (minima unificata + variabile aziendale), differenze già ampiamente stabilite dal CCNL con **la retribuzione di posizione minima unificata**;
- b. non rispettare alcun **orientamento applicativo dei CCNL nazionali di lavoro** della Dirigenza Medica e Veterinaria. Bisogna ricordare che il presupposto di assumere un valore economico progressivamente superiore, per la retribuzione di posizione variabile aziendale, **è del tutto contrario e avulso dalla normativa contrattuale degli incarichi. Al riguardo, il CCNL**, esplicitamente, parla di **non subordinazione** di un incarico rispetto a un altro (art. 27, CCNL 1998-2001), e tale affermazione è valida **sia in senso funzionale, sia economico**.

Sarebbe non logico, dunque lontano dal vero, che un CCNL possa lasciare alla contrattazione decentrata solo il compito di confermare delle posizioni già dichiarate contrattualmente. D'altra parte, appare logico, ed è noto che la logica è componente essenziale di ogni verità, graduare le funzioni di ogni incarico, gestionale e professionale, all'interno della propria tipologia.

3. Ultima considerazione, ma non per questo meno pertinente. Com'è noto, il nuovo CCNL supererà, finalmente, la distinzione fra incarichi gestionali e incarichi professionali, i primi gratificati dal punto di vista economico e normativo, i secondi penalizzati, allo stato attuale. È appena il caso di ricordare che fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL, laddove non sia possibile trovare un accordo con le suddette proposte, non c'è impedimento alcuno a far rimanere in vigore l'accordo ponte, che, come le delibere numerose dimostrano, non impedisce l'assegnazione degli incarichi dirigenziali. Tuttavia, alla luce delle considerazioni esposte, è indispensabile inserire nell'eventuale nuovo regolamento sulla graduazione degli incarichi, **che tale documento dovrà cessare alla data di sottoscrizione del prossimo CCNL di categoria.**

In sintesi, per quanto esposto finora, **non si condividono il regolamento sulla graduazione delle funzioni e il regolamento per l'affidamento degli incarichi, come proposto dall'ASL Bari.**

Tanto premesso, per il rispetto del mandato che gli iscritti hanno conferito alla delegazione trattante AAROI-EMAC dell'ASL Bari, quest'associazione si riserva qualsiasi legittima azione futura a tutela dei propri associati.

Infine, si richiede che questa comunicazione costituisca un allegato al verbale che sarà redatto nel corso della riunione del 22 settembre 2016.

L'occasione è gradita per porgerLe i nostri cordiali saluti.

Marcello Difonzo, MD
Anestesista Rianimatore
Delegato provinciale AAROI-EMAC

Bari, 18 settembre 2016

CO. SI. ME. Coordinamento Sindacati Dirigenza Medica

Segreteria Regionale Puglia

13/10/2016

Incontro del 09.06.2016 tra Rappresentanti ASL BARI e OOSS Dirigenza Medica e Veterinaria (area IV).

DICHIARAZIONE A VERBALE n° 1

Con riferimento al Regolamento per la graduazione delle funzioni dirigenziali in discussione si dichiara pregiudizialmente quanto segue.

1. Come dichiarato a verbale nell'incontro del 20 aprile 2016 per il regolamento della graduazione delle funzioni in via di approvazione, così come per quello relativo all'affidamento degli incarichi, si può fare riferimento in via esclusiva a quanto determinato dall'Atto Aziendale regolarmente approvato e vigente e pertanto va eliminato ogni riferimento a qualsivoglia atto o provvedimento gestionale adottato o adottabile al di fuori dall'Atto Aziendale.
Di conseguenza qualunque riferimento ad atti di regolamentazione interna deve necessariamente essere cassato dai su detti regolamenti pena la loro illegittimità che li renderebbe non approvabili.
2. Per quanto attiene la tabelle relative alla graduazione, sia per la ipotesi presentata all'incontro del 20 aprile che per le ipotesi successive, la scrivente OS ritiene imprescindibile il rispetto dei livelli contrattuali e pertanto che la graduazione possa essere differenziata esclusivamente all'interno di ciascuna tipologia di incarico (Struttura Complessa, Struttura semplice, Incarico professionale) non potendosi consentire per ciascun livello valorizzazioni più vantaggiose rispetto al livello di incarico superiore poiché tale situazione consentirebbe e/o configurerebbe una gestione confidenziale del fondo, inaccettabile e non approvabile per questa OS.

Bari, lì 09 giugno 2016

13.10.2016

Il Segretario Regionale CO. SI. ME

Dr. CARLO MARZANO

CO. SI. ME. Coordinamento Sindacati Dirigenza Medica

Segreteria Regionale Puglia

Incontro del 09.06.2016 tra Rappresentanti ASL BARI e OOSS Dirigenza Medica e Veterinaria (area IV).

DICHIARAZIONE A VERBALE n° 2

Giusto quanto dichiarato a verbale nell'incontro del 20 aprile 2016 si ribadisce quanto segue.

1. Indennità di Mensa:

Data la erogazione già avvenuta della indennità al comparto, giusto il precedente impegno in tal senso della Direzione Generale, si sollecita la immediata proposizione ed approvazione di una ipotesi di accordo che consenta la erogazione della spettanza dovuta ai Dirigenti Medici, tanto allo scopo di evitare ulteriori ed onerose sequele.

2. Retribuzione di posizione aziendale non attribuita anno 2015:

Le quote individuali, determinate secondo le modalità previste ed utilizzate ordinariamente per il fondo, vanno direttamente ed immediatamente attribuite a ciascun Dirigente Medico; la attribuzione con diversa modalità determinerebbe un ingiustificato danno contributivo per i Dirigenti Medici e non può essere accettata ulteriormente, così come già ingiustificato viene ritenuto anche l'attuale ritardo della erogazione.

3. Retribuzione di risultato anno 2015:

Si sollecita la rapida conclusione delle valutazioni già in corso e la conseguente immediata liquidazione del fondo agli aventi diritto.

Bari, lì 09 giugno 2016

13.10.2016

IL Segretario Regionale CO/SI. ME.

Dr. CARLO MARZO

Autografo
Al Voto 13/10/16



Segreteria Aziendale ASL BARI Dr Giosafatte Pallotta 0803108403-3339743257 pallottagino@libero.it

Il sottoscritto dr. Pallotta Giosafatte, segretario aziendale ANAAO-Assomed della ASL BARI, delega il dr Angelastri Francesco (delegato sindacale FESMED) quale rappresentante dell'ANAAO nell'incontro con la Direzione Strategica della ASL BARI del 13 ottobre 2016 con delega di voto.

Altamura 10 ottobre 2016

Dr Giosafatte Pallotta

Segretario ANAAO-Assomed ASL BA

Ospedale della Murgia
"Vito Perini"
V.S.V.D. Nefrologia e Dialisi
Dirigente Medico Responsabile
Dr. Giosafatte Pallotta
Cod. reg. 604028

CO. SI. ME. Coordinamento Sindacati Dirigenza Medica

Segreteria Regionale Puglia

13/10/2016

Incontro del 09.06.2016 tra Rappresentanti ASL BARI e OOSS Dirigenza Medica e Veterinaria (area IV).

DELEGA

Il sottoscritto dr. Carlo Marzo, impossibilitato a partecipare, delega i dott.

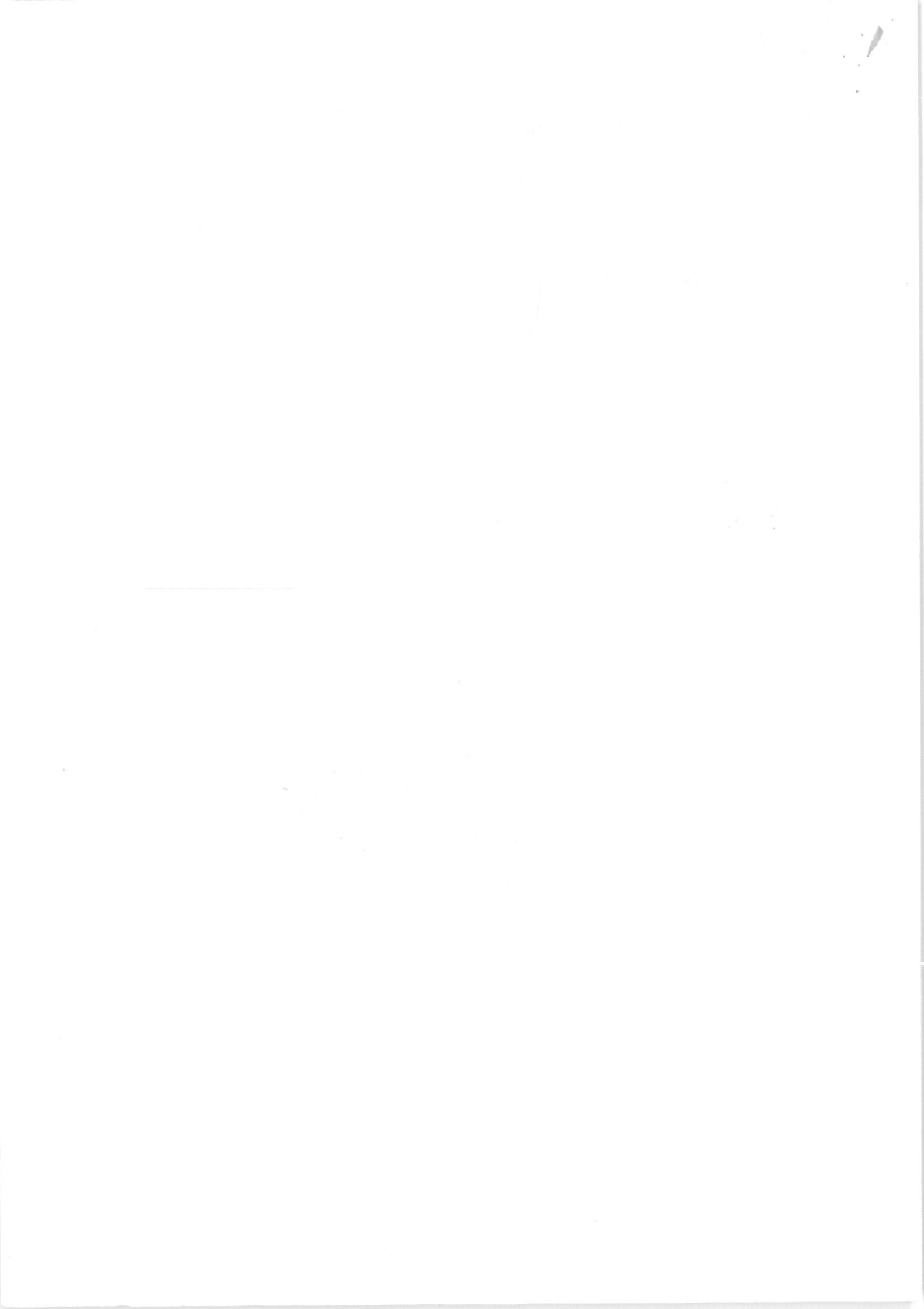
MORISCO FRANCESCO

a rappresentare il Co.Si.Me. nella seduta odierna.

Bari, lì 13 ottobre 2016

IL Segretario Regionale CO. SI. ME.

Dr. CARLO MARZO



13/10/2016 - Roberto Augusto An. VORBAUE

Versione semplificata della Tabella di graduazione delle funzioni dirigenziali effettuata "in modo oggettivo" ("intra eq")						
TIPOLOGIA INCARICO	PARAMETRI					
	FATTORE ECONOMICO	FATTORE STRUTTURALE DIMENSIONALE	FATTORE TECNOLOGICO	FATTORE STRATEGICO AZIENDALE	PARAMETRI ASSEGNATI DALLA DIREZIONE	TOTALE
STRUTTURE COMPLESSE						
A1	15	25	24	16	20	100
A2	11	17	17	11	14	70
A3	8	8	10	6	8	40
STRUTTURE SEMPLICI						
B1 - SSVD	15	25	24	16	20	100
B2 - SS e SSVD	11	17	17	11	14	70
B3	8	8	10	6	8	40
INCARICHI PROFESSIONALI						
C1 > 15 anni	15	25	24	16	20	100
C2 > 15 anni	11	17	17	11	14	70
C3 - Equiparato	8	8	10	6	8	40
INCARICHI DI BASE						
D	4	4	4	4	4	20

	A	B	C	D
1	Funzioni di altissima complessità (FAAC)	FAAC – Trasformazione di SC	FAAC – Trasformazione di SS	Funzioni di media complessità
2	Funzioni di alta complessità (FAC)	FAC	FAC	
3	Funzioni di medio-alta complessità (FMAC)	FMAC	FMAC – Superamento della verifica quinquennale per il passaggio da D a C3	
AAROI-EDMAC M. DIFONZO COFINE CISE MEDICI FVH-SIVEMIP				

Tabella esemplificativa di graduazione delle funzioni dirigenziali effettuata "in modo scalare" (*"inter ea"*)

TIPOLOGIA INCARICO		PARAMETRI						TOTALE
		FATTORE ECONOMICO	FATTORE STRUTTURALE DIMENSIONALE	FATTORE TECNOLOGICO	FATTORE STRATEGICO AZIENDALE	PARAMETRI ASSEGNATI DALLA DIREZIONE		
STRUTTURE COMPLESSE								
	A1	15	25	24	16	20	100	
	A2	14	23	22	15	19	93	
	A3	13	21	21	14	17	86	
	A4	12	20	19	13	16	80	
STRUTTURE SEMPLICI								
	B1 - SSVD	11	18	17	11	14	71	
	B2 – SS e SSVD	10	16	15	10	13	64	
	B3	9	14	14	9	11	57	
	B4	7	12	12	8	10	49	
INCARICHI PROFESSIONALI								
	C1 > 15 anni	6	11	10	7	9	43	
	C2 > 15 anni	5	9	9	6	7	37	
	C3 - Equiparato	4	7	7	5	6	29	
	C4 - Equiparato	3	5	5	3	4	20	
INCARICHI DI BASE								
	D1 > 3 anni	2	3	3	2	3	13	
	D2 < 3 anni	1	1	1	1	1	5	

Tabella esemplificativa di graduazione delle funzioni dirigenziali effettuata "in modo oggettivo" (<i>"intra ea"</i>)						
TIPOLOGIA INCARICO	PARAMETRI					
	FATTORE ECONOMICO	FATTORE STRUTTURALE DIMENSIONALE	FATTORE TECNOLOGICO	FATTORE STRATEGICO AZIENDALE	PARAMETRI ASSEGNATI DALLA DIREZIONE	TOTALE
STRUTTURE COMPLESSE						
A1	15	25	24	16	20	100
A2	12	18	18	12	15	75
A3	10	10	12	8	10	50
A4	5	5	6	4	5	25
STRUTTURE SEMPLICI						
B1 - SSVD	15	25	24	16	20	100
B2 – SS e SSVD	12	18	18	12	15	75
B3	10	10	12	8	10	50
B4	5	5	6	4	5	25
INCARICHI PROFESSIONALI						
C1 > 15 anni	15	25	24	16	20	100
C2 > 15 anni	12	18	18	12	15	75
C3 - Equiparato	10	10	12	8	10	50
C4 - Equiparato	5	5	6	4	5	25
INCARICHI DI BASE						
D1 > 3 anni	3	3	3	3	3	15
D2 < 3 anni	1	1	1	1	1	5
1						
2						
3						
4						

	A			B		C		D	
	FAAC – Trasformazione di SC			FAAC – Trasformazione di SC		FAAC – Trasformazione di SS		Funzioni di medio-bassa complessità	
1	Funzioni di altissima complessità (FAAC)			FAC		FAC		Funzioni di bassa complessità	
2	Funzioni di alta complessità (FAC)			FAC		FAC		Funzioni di bassa complessità	
3	Funzioni di medio-alta complessità (FMAC)			FMAC		FMAC		Superamento di una verifica d'incarico di medio termine (dopo 3 anni dalla assunzione) per il passaggio da D2 a D1	
4	Funzioni di media complessità (FMC)			FMC		FMC – Superamento della verifica quinquennale per il passaggio da D1 a C4			

Oggetto: Determinazioni pregiudiziali all' o.d.g. del tavolo sindacale del 22/9/2016.=

RINVIATO AL 13-10-2016

Si fa seguito alla precedente nota del 1° giugno 2016, notificata a codesta Direzione con PEC (ad ogni buon fine acclusa alla presente), per significare quanto segue (quali dichiarazioni pregiudiziali da allegarsi integralmente al verbale del tavolo in oggetto, unitamente alle precedenti):

1. Innanzitutto, con riguardo al regolamento in itinere sulla graduazione delle funzioni, occorre premettere che la contrattazione collettiva nazionale stabilisce che la **retribuzione di posizione è una componente del trattamento economico dei dirigenti, collegata all'incarico agli stessi conferito**, [si ribadisce, in tal senso, che tutti i dirigenti devono essere destinatari di un incarico, inclusi i neoassunti, cui spetta un "incarico di base"] in relazione alla graduazione delle funzioni prevista dall'art. 51, comma 3, del CCNL del 5 dicembre 1996 per l'area medico veterinaria, così come modificato dall'art. 26, comma 1, del CCNL dell'8 giugno 2000 per l'area medesima. Col susseguirsi dei vari CCNL di settore, si è attualmente addivenuti ad una semplificazione del sistema retributivo di posizione che, molto sinteticamente, prevede:
 - a. una retribuzione di **posizione minima unificata**, fissata dai contratti nazionali, che differenzia in modo aziendalmente immodificabile ciascuna tipologia d'incarico dirigenziale,
 - b. una retribuzione di **posizione variabile aziendale**, graduata in sede di concertazione decentrata (suscettibile di revisione periodica), che, **in modo oggettivo** (cioè del tutto scollegato dai rapporti di lavoro, dalle posizioni funzionali e dalle posizioni economiche) differenzia le diverse funzioni dirigenziali nell'ambito di ciascuna delle 4 tipologie d'incarico (SC, SS, Inc. Prof., Inc. di base).
2. In altri termini, in linea generale, la contrattazione collettiva nazionale provvede a differenziare economicamente, **"inter ea"**, le predette quattro tipologie d'incarico, sia mediante la retribuzione di posizione minima unificata tabellare che, ove ricorra, attraverso l'indennità di struttura complessa. A livello decentrato, invece, si provvede ad una differenziazione economica, **"intra ea"**, di dette 4 tipologie d'incarico, effettuandola **"in modo oggettivo"**: vale a dire indipendentemente per ciascuna fascia di incarico; impedendo, così, che vengano "dogmaticamente" e preconettualmente remunerati, in quantità vincolatamente superiore, attraverso l'acritica riproposizione in azienda di una inappropriata metodologia di graduazione scalare **"inter ea"**, quegli stessi incarichi già economicamente ben individuati e misuratamente compensati dalla contrattazione collettiva nazionale. Infatti, a riprova della correttezza di quanto sin qui rappresentato, mai alcuna clausola negoziale collettiva e neppure alcun orientamento applicativo dell'agenzia nazionale, affida alla trattativa decentrata, in materia di ripartizione della retribuzione variabile aziendale, il compito di accrescere ulteriormente le differenze retributive fra le quattro tipologie d'incarico prefissate dai vari CCNL, bensì unicamente e precisamente quello di graduarne economicamente le differenti funzioni separatamente per ciascuna tipologia d'incarico! D'altronde, anche sul piano logico, non avrebbe alcun senso differenziare ulteriormente fra loro funzioni ascrivibili a tipologia d'incarico già differenziate dalla contrattazione collettiva; mentre ha una sua logica inoppugnabile l'intento negoziale collettivo di distinguere e graduare funzioni ascrivibili ad una medesima tipologia d'incarico attraverso la

ponderazione consapevole della trattativa decentrata, ma senza alcun vincolo pregiudiziale economicamente ancorato alle posizioni minime unificate tabellari! In estrema sintesi, la contrattazione nazionale si occupa di individuare e differenziare anche economicamente fra loro le varie tipologie d'incarico dirigenziale; invece alla trattativa decentrata è gggggggg neghndfhmd. affidato il compito di differenziare le funzioni dirigenziali nell'ambito di ciascun incarico, esprimendo una pesatura oggettiva all'interno di ciascuna tipologia da graduare, senza dover in alcun modo e nuovamente reintrodurre, nella metodologia di quantificazione dei punteggi, le differenze fra le varie tipologie d'incarico, già esaustivamente prefissate nei CCNL e del tutto precluse ad un qualsiasi "rimaneggiamento" (in positivo o in negativo, esplicito od implicito) a livello decentrato.

3. A tal fine, per meglio illustrare i due differenti metodi su accennati di graduazione delle funzioni, si accludono due tabelle esemplificative di graduazione, di cui, la prima ("intra ea") effettuata "in modo oggettivo" indipendentemente per ciascuna fascia d'incarico, la seconda ("inter ea") parametrata "in modo scalare", dunque non indipendente dalle 4 fasce d'incarico. Naturalmente, sebbene a titolo d'esempio, la prima metodologia (c. d. "intra ea") è l'unica che si condivide e di cui si propone la discussione ai fini dell'adozione in ambito aziendale, palesandosi, fra l'altro, come il solo sistema, sino ad oggi prospettato, di utilizzo oggettivo e flessibile, e non precostituito ed "ingessato", del fondo aziendale di posizione. Non si può, infatti, continuare a consentire, né ulteriormente tollerare, che la graduazione delle funzioni sia pretestuosamente utilizzata quale strumento surrettizio per accrescere le differenze retributive di posizione ad esclusivo vantaggio degli incarichi già più vantaggiosamente e bastantemente remunerati dalla contrattazione collettiva, configurandosi, in tal modo, una indebita interferenza sperequativa aziendale ai danni delle posizioni d'incarico tabellarmente meno remunerate!
4. In tal senso, inoltre, non può non registrarsi come gli orientamenti per la prossima tornata contrattuale nazionale siano pienamente in linea con la visione, più volte sostenuta dalle scriventi sigle, del necessario ed ormai improcrastinabile parallelismo economico-giuridico fra incarichi c. d. "gestionali" e "professionali". Ragion per cui, ove non fosse possibile raggiungere, in tempi congrui, un'intesa nel senso anzidetto, circa la metodologia aziendale di graduazione delle funzioni dirigenziali, nulla osterebbe, da parte di chi scrive, a proseguire, almeno sino alla sottoscrizione dei nuovi CCNL di settore, con l'applicazione del c. d. "accordo ponte", attualmente in essere, già sopravvissuto a diverse tornate contrattuali nazionali ed assolutamente efficace anche al fine del conferimento degli incarichi dirigenziali, come validamente avvenuto, nel corso di tutti questi anni, sia prima che dopo la costituzione di questa ASL, in innumerevoli e documentabili casi!
5. In ogni caso, ove la parte pubblica intendesse adottare il regolamento contestato, anche in spregio ad una più estesa e concertata condivisione al tavolo di trattativa, assumendosene, ovviamente, ogni responsabilità in ordine alla conformità legale e negoziale del regolamento stesso come di tutti gli atti successivi e pregressi altrove richiamati, si richiede sin d'ora l'introduzione esplicita della clausola di cessazione improrogabile d'efficacia alla data di sottoscrizione del prossimo CCNL di settore.

Nel riconfermare comunque le conclusioni rappresentate nella precedente nota allegata, l'occasione ci è gradita per salutare distintamente.

Bari, 13 settembre 2016

Firmato:

Segreteria Aziendale SiVeMP-FVM
Dott. Domenico Roberto CENTOLA

Segreteria Provinciale CISL Medici Bari
Dott. Vincenzo PICCIALLI

Al Direttore Generale ASL Ba
Dottor Vito Montanaro
Sede

Oggetto: Determinazioni pregiudiziali all' o.d.g. del tavolo sindacale del 9/6/16.

Con riguardo agli ultimi sviluppi concernenti il regolamento per la graduazione delle funzioni dirigenziali, si rappresenta quanto segue (quali pregiudiziali da allegarsi al verbale del tavolo in oggetto):

- 1) Non si condivide l'attribuzione dei punteggi così come unilateralmente comunicati con posta certificata del 31/5 c.a. In tal senso occorre riportarsi integralmente alla tabella dei parametri delle tipologie di incarico di cui all'art. 8 della proposta di regolamento presentata da parte pubblica al tavolo del 20/4 c.a.
- 2) Non si condivide la simulazione delle tipologie di incarico con particolare riferimento a quelli di natura professionale, in contrasto, fra l'altro, alle vigenti disposizioni contrattuali nazionali. Nello specifico si ricorda come all'ultimo tavolo tecnico tenuto presso la direzione AGRU, in ordine a tali questioni, si addivenne, con estrema difficoltà, ad un escamotage per non incidere negativamente su numerose posizioni di incarico professionale impropriamente conferite in modo "forfettario" con apposite deliberazioni del D.G. assunte nel 2011. Tale controversa ipotesi di intesa, ha previsto infatti l'introduzione della tipologia di incarico denominata C2 con la quale si individuavano quei dirigenti medici che all'epoca non avevano maturato l'anzianità dei 15 anni previsti per il relativo riconoscimento della retribuzione di posizione minima unificata attribuibile ai dirigenti che hanno superato positivamente la verifica post quindicennale per l'indennità di esclusività. Diversamente, invece, tale tipologia (C2) è stata oggi estesa genericamente ed unilateralmente a qualsiasi dirigente medico e veterinario con anzianità superiore ai 5 anni, fatti salvi, incomprensibilmente, coloro che acquisirebbero tale anzianità quindicennale a partire dall'anno in corso. Occorre dunque riportare tutti i dirigenti con anzianità compresa tra 5 e 15 anni alla tipologia C3 (equiparato) alla stregua della vigente normativa contrattuale nazionale.
- 3) Non si condivide l'ipotesi di consentire l'attribuzione della tipologia di incarico C1 ad una percentuale di dirigenti aventi un'anzianità inferiore a 15 anni, in quanto, come anzidetto, in palese contrasto alle vigenti disposizioni contrattuali nazionali.
- 4) Sia nel testo del regolamento di graduazione delle funzioni che in quello di affidamento degli incarichi occorre fare riferimento esclusivamente all'Atto

Aziendale ed a nessun'altra tipologia di atto o provvedimento gestionale adottabile dall'Amministrazione. Dunque alle parole "Atto Aziendale/Regolamenti", ovunque ricorrenti, devono essere sostituite le parole: "Atto Aziendale".

- 5) Si rileva come dall'attuale proposta di testo di regolamento per la graduazione delle funzioni dirigenziali siano rimaste escluse le cosiddette "funzioni aggiuntive" che, invece, necessitano di una specifica quantificazione e parametrizzazione retributiva. Pertanto si propone di aggiungere all'art. 8 il seguente comma 2: "l'attribuzione di funzioni aggiuntive (quali quelle di referente, responsabile di specifiche attività, autorità competente, ...), espressamente previste da disposizioni tecniche, regionali, nazionali e/o comunitarie, comporta l'assegnazione di un parametro, identico per ciascuna tipologia di incarico, di ulteriori punti 10 fino alla concorrenza del valore massimo non superabile, ove già in godimento, di punti 100".
- 6) All'art.10 comma 2 deve essere sostituita la parola "Macrostruttura" con la parola "Struttura", come espressamente indicato dall'ARAN.

E' implicito che ove non debbano essere integralmente recepite le sopraelencate determinazioni, le scriventi OO.SS. riassumeranno le proprie prerogative riservandosi ogni azione consentita a tutela e nell'interesse del proprio mandato.

Distinti Saluti

Bari, 1 Giugno 2016

Firmato

Segreteria Aziendale SiVeMP-FVM
Dott. Domenico Roberto Centola
Segreteria Provinciale CISL Medici Bari
Dott. Vincenzo Piccialli

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

Area Medica e Veterinaria

Indice

- Art. 1 – Graduatoria degli incarichi dirigenziali
- Art. 2 – Percorsi di carriera
- Art. 3 – Incarichi di struttura Complessa
- Art. 4 – Incarichi di struttura Semplice
- Art. 5 – Incarichi di natura professionale
- Art. 6 – Incarichi professionali di base
- Art. 7 – Individuazione del peso di graduazione
- Art. 8 – Fattori differenziali di pesatura
- Art. 9 – Processo di graduazione delle funzioni
- Art. 10 – Destinazione risorse di cui all'art. 26 del CCNL 17/10/2008
- Art. 11 – Norme finali e transitorie

Art. 1- Graduatorie degli incarichi

- 1.1 Ai sensi dell'art. 15, comma 3 del D. lgs. n. 502/1992 l'attività dei dirigenti sanitari è caratterizzata, nello svolgimento delle proprie mansioni e funzioni, dall'autonomia tecnico-professionale i cui ambiti di esercizio, attraverso obiettivi, fasi di valutazione e verifica, sono progressivamente ampliati. Ciò premesso, in applicazione della citata disposizione, ai dirigenti sono conferibili gli incarichi previsti dal presente regolamento in conformità con i requisiti richiesti dalle vigenti normative.
- 1.2 Gli obiettivi e le funzioni connesse a ciascun incarico, gestionale o professionale, si uniscono alle funzioni e ai compiti comunque connessi al profilo e alla disciplina di appartenenza dei dirigenti, secondo i programmi di attività dei responsabili delle strutture di riferimento.
- 1.3 In virtù di quanto disposto dall'art. 15, comma 1, del D. Lgs. n. 502/1992 e dall'art. 51 commi 1 e 2 del CCNL 05/12/1996 per l'area della Dirigenza Medica e Veterinaria del Comparto Sanità, come integrato dall'art. 26 del CCNL 08/06/2000 e dall'art. 24, comma 9, del CCNL 03/11/2005, e come confermato dall'art. 6 del CCNL 17/10/2008, all'affidamento degli incarichi dirigenziali è correlata l'attribuzione del trattamento economico di posizione che è effettuato secondo i criteri di seguito riportati.
- 1.4 Previa graduatoria delle funzioni dirigenziali e tramite utilizzo dell'apposito fondo costituito ai sensi dell'art. 24 del CCNL 17/10/2008 come integrato dall'art. 8 del CCCNL 06/05/2010, è attribuito il valore economico a ciascun incarico dirigenziale previsto nell'assetto organizzativo aziendale;
- 1.5 La graduatoria è composta dalla somma della parte fissa determinata sulla base dei fattori declinati nel presente regolamento di cui alla scheda "Fattori e Parametri" (dal punto 1 al punto 4) e dalla parte variabile aggiuntiva (punto 5) che sarà assegnata dalla Direzione Strategica;
- 1.6 Ad ogni dirigente, di norma, deve essere, conferito un incarico. Al superamento della valutazione positiva dopo il quinto anno di attività, al dirigente è almeno conferito un incarico ai sensi dell'art. 27, co. 1, lett. C., CCNL 8.6.2000 e dell'art. 15, co. 4, DLgs. 502/1992 e s.m.ei.. I dirigenti, inoltre, possono essere destinatari di incarichi di struttura (semplice o complessa, ai sensi dell'art. 27, co. 1, lett. B e lett. A, CCNL 8.6.2000). Detti incarichi devono essere ricompresi nell'ambito del numero di strutture previsto nell'Atto Aziendale/ Regolamenti e del numero di incarichi professionali definito nell'Atto Aziendale/Regolamenti in quantità non inferiore a quella in essere alla data di adozione del presente regolamento previa compatibilità con la dotazione finanziaria prevista nel fondo.
- 1.7 Il presente regolamento dovrà essere integrato e/o modificato qualora a seguito dell'approvazione del prossimo CCNL intervengano norme incompatibili con quanto contenuto nel presente atto.

Art. 2 – Percorsi di carriera

- 2.1 L'affidamento degli incarichi dirigenziali ha luogo previa graduazione degli stessi ai sensi dell'art. 1. Gli incarichi conferibili si distinguono in incarichi gestionali e incarichi professionali.
- 2.2 In applicazione delle vigenti norme di legge e contratto è possibile il passaggio da una tipologia di incarico all'altra.
- 2.3 Gli incarichi gestionali sono conferiti per la direzione di struttura e comportano la responsabilità per i risultati dell'attività svolta dalla Struttura stessa, nonché per la realizzazione dei programmi e dei progetti alla stessa affidati con riferimento agli obiettivi fissati dal Direttore Generale o da altro dirigente delegato (Sanitario e/o Amministrativo) nel rispetto del relativo budget.
- 2.4 Per Struttura si intende l'articolazione interna dell'Azienda alla quale è attribuita con l'Atto aziendale o in mancanza con gli atti di regolamentazione interna, la responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie. Rientrano nella tipologia gli incarichi di direzione di: *Dipartimenti, Strutture complesse o Strutture semplici*.
- 2.5 Per Dipartimento si intendono quelle strutture di carattere gestionale individuate dall'azienda per l'attuazione di processi organizzativi integrati. I Dipartimenti aziendali, rappresentando il modello operativo delle aziende, svolgono attività professionali e gestionali. I Dipartimenti sono articolati al loro interno in strutture complesse e strutture semplici a valenza dipartimentale.
- 2.6 Gli incarichi professionali si distinguono in incarichi di alta specializzazione (C1) conferibili secondo i criteri indicati al paragrafo 5) del presente regolamento, incarichi professionali di consulenza, studio, verifica (C2 – C3) conferibili al compimento del quinto anno di attività (ex art 15, co 4, DLgs 502/1992) ed incarichi professionali di base (ex art. 27 co 1 lett. D) CCNL 08-06-2000)
- 2.7 In base alle distinzioni sopra esposte, sono individuate quattro tipologie di incarichi di cui ai seguenti artt. 3, 4, 5 e 6 corrispondenti, rispettivamente, alle lettere da a) a d) dell'art. 27 comma 1 del CCNL 08/06/2000.

Art. 3 – Incarichi di Struttura Complessa

- 3.1 Per incarichi di direzione di **struttura complessa**, in base all'art. 27, comma 1, lettera a) CCNL 08/06/2000, si intendono quelli relativi ad Unità Operative complesse caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti, in via diretta, nei confronti della Direzione Generale, ovvero tramite i Direttori delle strutture Dipartimentali.
- 3.2 Nel caso di conferimento di incarico di direttore di dipartimento si applica l'art. 39, comma 9, del CCNL 08/06/2000 come integrato dall'art. 4, comma 4, CCNL 06/05/2010.

Art. 4 – Incarichi di Struttura Semplice

- 4.1 Per incarichi di direzione di *struttura semplice*, si intendono le articolazioni organizzative di cui all'art. 27 comma 1 lettera b) CCNL 08/06/2000, come integrato dall'art. 4, comma 1, del CCNL integrativo 06/05/2010, dotate di autonomia e responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (art. 27 comma 3 CCNL 08/06/2000).
- 4.2 All'interno della tipologia di responsabilità riferita alle strutture semplici, vengono individuate due diverse fasce di complessità:
- Fascia "B1": Unità Operative Semplici che non siano articolazione interna di strutture complesse ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice a Valenza Dipartimentale"
 - Fascia "B2": Unità Operative Semplici articolazioni interne di strutture complesse.
- 4.3 Gli incarichi di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che, ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti gestionali, abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del primo quinquennio di servizio prestato.

Art. 5 – Incarichi di natura professionale

- 5.1 Con gli incarichi dirigenziali di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo, di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) CCNL 08/06/2000, come integrato dall'art. 4, comma 1, del CCNL integrativo 06/05/2010, al dirigente sono attribuite funzioni per le quali sono richieste elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali-quantitative complesse riferite alla disciplina o organizzazione interna della struttura .
- 5.2 All'interno di questa tipologia d'incarichi, col presente regolamento vengono individuati, in base alla complessità e alle competenze specialistiche e professionali richieste, tre fasce di professionalità:
- Fascia "C1": Incarichi di alta professionalità: incarichi professionali di attività specialistica assistenziale, ispettiva, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca che richiedono un elevato grado di competenze specialistiche ed esperienza professionale.
 - Fascia "C2": Incarichi professionali: incarichi professionali che comportano esperienza professionale maggiore di cinque anni e richiedono un buon livello di autonomia da esercitare comunque nell'ambito delle direttive del responsabile della struttura di riferimento e che richiedono competenze specialistiche e professionali e contribuiscono in maniera rilevante al raggiungimento degli obiettivi della struttura.

Fascia "C3": incarichi professionali che comportano esperienza professionale maggiore di cinque anni per lo svolgimento di attività che richiedono una competenza specialistico-funzionale nella disciplina di appartenenza cui è riconosciuta la posizione minima unificata di equiparato;

5.3 Gli incarichi di natura professionale di cui alla lett. C), art. 27 CCNL 8.6.2000 si classifica come detto, in "C1" - "C2" - "C3".

Incarichi di alta specializzazione [C1] conferibili, in prima applicazione, nei seguenti casi:

- Soppressione di UOS a seguito di processi di ristrutturazione, ove l'Azienda, non ritiene sia possibile la ricollocazione dei dirigenti in strutture lett. B) dell'art. 27 CCNL 08-06-2000;
- Esperienza professionale senza soluzione di continuità superiore a quindici anni, previo superamento della verifica prevista contrattualmente;
- Attività e funzioni di elevata rilevanza specialistica e professionale, strategiche per l'Azienda per una quota tra il 10% e il 15% dei dirigenti con esperienza professionale superiore a quindici anni. Nel caso specifico gli incarichi sono individuati dalla Direzione sulla base di obiettivi nazionali, regionali ed aziendali;
- incarichi professionali di consulenza, studio, verifica [C2 - C3] da conferirsi al compimento del quinto anno di attività [ex art. 15, co. 4, DLgs. 502/1992].
- Gli incarichi "C2 e C3" sono incarichi professionali che l'Azienda attribuisce dopo aver definito gli incarichi di tipologia "C1" su proposta dei direttori di struttura complessa di appartenenza.

Art. 6 – Incarichi professionali di base

6.1 Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base si intendono quelli conferiti esclusivamente ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità [art. 27 comma 1 lettera d) CCNL 08/06/2000]; essi hanno rilevanza all'interno della struttura di appartenenza e si caratterizzano per lo svolgimento di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico-funzionale di base nella disciplina di appartenenza.

Art. 7 – Individuazione del peso di graduazione

7.1 In virtù della individuazione delle funzioni di cui sopra, l'Azienda classificherà ogni incarico dirigenziale previsto nel proprio assetto organizzativo all'interno di una delle quattro tipologie di cui agli artt. da 3 a 6;

- 7.2 La classificazione nelle tipologie avviene per gli incarichi previsti dall'atto aziendale e/o dai regolamenti aziendali.
- 7.3 Gli incarichi dirigenziali presentano caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità della struttura o dell'incarico professionale, rilevabili attraverso il processo di graduazione tramite valutazioni effettuate dall'Azienda, in via preventiva, utilizzando adeguati Fattori e relativi Parametri di pesatura differenziale.
- 7.4 Il valore economico di ciascun incarico sarà, perciò, determinato sulla base del punteggio totale spettante all'incarico ottenuto in applicazione dei fattori e parametri differenziali come rilevati in funzione della complessità/livello dell'incarico, nei limiti complessivi disponibilità del fondo ex art. 60 CCNL 5/12/96 e successive integrazioni.
- 7.5 La retribuzione di posizione complessivamente erogata mensilmente ad ogni singolo dirigente sarà di uguale valore economico a parità di tipologia di incarico e graduazione della funzione.
- 7.6 I Fattori differenziali riportati nel successivo art. 8 rappresentano il raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 51 del CCNL del 05/12/1996 come integrato dall'art. 26 del CCNL del 08/06/2000.

Art. 8 – Fattori differenziali di pesatura e processo di graduazione delle funzioni

- 8.1 I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura delle strutture sono quelli previsti dal CCNL 05/12/1996; in particolare l'Azienda ha operato un'aggregazione e personalizzazione degli elementi ivi previsti, tenendo conto delle peculiarità aziendali.

In base ai criteri suesposti l'Azienda attribuisce, ad ogni posizione prevista nel proprio assetto organizzativo, un parametro associato ad un punteggio attribuito secondo quanto previsto nelle tabelle seguenti.

Per *fattore* si intende "ciò che determina un effetto o contribuisce a determinarlo";

Per *parametro* si intende "criterio di valutazione"

Pertanto ai fini della determinazione delle graduazioni da attribuire ad ogni struttura prevista nell'organizzazione dell'azienda, sono individuati *cinque fattori/parametri* ai quali viene attribuito un *range* di punteggio sulla base della complessità media delle strutture complesse.

Di seguito si riportano i fattori/parametri individuati con le relative descrizioni:

STRUTTURE OSPEDALIERE TERRITORIALI E STAFF DIREZIONE GENERALE	
POSIZIONE DIRIGENZIALE	
FATTORI/ PARAMETRI	
	<u>Fattore economico</u>
1	affidamento e gestione di budget produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale aziendale perseguimento degli obiettivi di prevenzione e profilassi collettiva col minor rapporto costi/benefici anche in relazione al contenimento della spesa sugli investimenti tecnologici
	<u>Fattore strutturale/dimensionale</u>
2	complessità media della struttura in relazione alla sua articolazione interna ed al numero complessivo delle strutture gestite consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali delle strutture complesse ricomprese nel budget affidato complessivamente alle stesse ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa in termini di prevenzione, cura e riabilitazione
	<u>Fattore tecnologico</u>
3	utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda.
	<u>Fattore strategico aziendale</u>
4	utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie significativamente innovative valenza strategica diretta della struttura rispetto agli obiettivi aziendali valenza strategica indiretta della struttura per effetto dell'azione preventiva e profilattica collettiva
	<u>Parametri aggiuntivi assegnati dalla Direzione Strategica</u>
5	Grado di autonomia, rispetto ad eventuali Strutture sovraordinate Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget assegnato Grado di competenza specialistico-funzionale o professionale Grado di incidenza nell'ambito di attività di funzioni di polizia sanitaria, amministrativa e giudiziaria

Per quanto concerne i singoli fattori è determinato un *range* di punteggio sulla base della complessità media dell'insieme delle strutture complesse.

▪ Fattore economico:	punteggio minimo	2	punteggio massimo	15
▪ Fattore strutturale:	" "	3	" "	25
▪ Fattore tecnologico:	" "	3	" "	24
▪ Fattore strategico:	" "	2	" "	16

Tipologia Incarico	Parametri minimi di base				
	Fattore Economico	Fattore Strutturale dimensionale	Fattore tecnologico	Fattore Strategico Aziendale	Totale
Strutture Ospedaliere Territoriali e Staff Direzione Generale					
Incarico Struttura Complessa -	15	25	24	16	80
Incarico di Struttura Semplice Valenza Dipartimentale - B1	13	22	20	15	70
Incarico Struttura Semplice - B2	9	20	16	15	60
Incarico Profess. Alta Specializzazione - C1	7	20	18	15	60
Incarico Profess. - C2	3	10	12	15	40
Incarico Profess. - C3	2	5	6	7	20

Di seguito si passa alla determinazione ed individuazione dei *parametri aggiuntivi* assegnati dalla Direzione Strategica e che saranno assegnati fino a concorrenza dei massimi punteggi praticabili.

Tipologia Incarico	Parametri Aggiuntivi assegnati dalla Direzione Strategica			
	Grado di Autonomia e valore strategico	Consistenza risorse umane, finanziarie e strumentali	Grado di competenza specialistico funzionale o professionale	Totale
Incarico Struttura Complessa	min 0 max 8	min 0 max 6	min 0 max 6	min 0 max 20
Incarico di Struttura Semplice Valenza Dipartimentale Osp., Territ. e di Staff - B1	min 0 max 8	min 0 max 6	min 0 max 6	min 0 max 20
Incarico Struttura Semplice - B2	min 0 max 8	min 0 max 6	min 0 max 6	min 0 max 20
Incarico Profess. anche Alta Specializzazione - C1 -C2 -C3	min 0 max 8	min 0 max 6	min 0 max 6	min 0 max 20

La combinazione tra i *parametri minimi di base* e i *parametri aggiuntivi* assegnati dalla Direzione, determinano le seguenti pesature/graduazioni minime e massime per ogni tipologia di incarico.

Di seguito si riporta il dettaglio delle graduazioni minime e massime per tipologia di incarico.

Tipologia di Incarico	Parametro	
	Minimo	Massimo
Strutture Ospedaliere Territoriali e Staff		
Direzione Generale		
Incarico Struttura Complessa	80	100
Incarico di Struttura Semplice Valenza Dipartimentale - B1	70	90
Incarico Struttura Semplice - B2	60	80
Incarico Profess. Alta Specializzazione - C1	60	80
Incarico Profess. - C2	40	60
Incarico Profess. - C3	20	40
Dirigente < 5 anni	10	

Gli eventuali sotto parametri aggiuntivi assegnati dalla Direzione Strategica faranno parte di un apposito allegato tecnico che sarà stilato dalla Direzione Aziendale per il tramite degli uffici del Controllo Strategico e Controllo di Gestione, sentiti i dirigenti responsabili di struttura. Nelle more della assegnazione dei punteggi aggiuntivi nella fase transitoria sono confermate le graduazioni attribuite con il precedente accordo aziendale.

Art. 9 – Retribuzione di posizione

- 9.1 Determinato il peso assegnato all'incarico, si procede al calcolo del valore economico dello stesso a cui farà seguito la corresponsione della retribuzione di posizione di cui alle tabelle degli artt 5-6-7 del CCNL del 6 maggio 2010 Il biennio economico del CCNL 2006-2009.
- 9.2 Al dirigente cui è assegnato, con atto formale uno degli incarichi di tipologia prevista dagli artt. 3 e 6 compete, la "retribuzione di posizione minima unificata" come previsto, per singola posizione e per ciascuna tipologia di incarico, dalla corrispondente voce delle tabelle di cui agli artt. 5, 6 e 7 del CCNL del 06/05/2010 e ss.mm.ii.
- 9.3 Oltre alla retribuzione di cui al precedente comma 9.2 compete nell'ambito della disponibilità del fondo di posizione e il valore dell'incarico assegnato come determinato in sede di graduazione delle funzioni, la "retribuzione di posizione variabile aziendale".
- 9.4 Ad ogni incarico, quindi si collega un'indennità di posizione (variabile) corrispondente al prodotto tra il "valore del punto" e il "punteggio" finale attribuito alla posizione in fase di graduazione. Si precisa che "il valore punto" viene determinato quale rapporto tra il valore del fondo rimanente dopo aver attribuito a ciascun incarico le indennità fisse legate allo stesso ed il "totale del numero dei punti" assegnato complessivamente alle strutture.

- 9.5 La retribuzione di posizione complessiva è pertanto costituita da una **componente di valore fisso** (di cui al precedente comma 9.2) e da una **componente variabile** (retribuzione di posizione variabile Aziendale).
- 9.6 In ragione di quanto esposto nei precedenti commi, i contratti individuali relativi agli incarichi conterranno il rinvio al sistema di graduazione per la determinazione della retribuzione di posizione corrispondente, nei limiti della disponibilità del fondo e pertanto, in relazione a tale disponibilità finanziaria, le stesse graduazioni potranno subire variazioni.
- 9.7 Le somme utilizzabili per la corresponsione della parte variabile della retribuzione di posizione sono quelle che residuano nel relativo fondo dopo aver finanziato le voci di cui all'art. 10, comma 10.1, lettere da a) ad e) del presente regolamento.
- 9.8 Per i Dirigenti Medici cui l'Azienda intende attribuire l'incarico di Direttore di Dipartimento è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione di parte variabile commisurata a quanto previsto dall'art. 39, c. 9 del CCNL 08/06/2000, come integrato dall'art. 4, c. 4 del CCNL del 06/05/2010; l'onere di tale maggiorazione grava direttamente sul bilancio aziendale.
- 9.9 All'interno dei valori di fascia tra il 30% e il 50%, di cui agli artt. 56 e 57 CCNL 5.12.1996 e ss.mm.ii. sono individuati tre livelli di complessità, per l'attribuzione delle indennità di Dipartimento:
- | | | | | |
|---|----|-----|---|-----|
| - Dipartimenti sanitari territoriali strutturati (DdP DSM DDP) | da | 30% | a | 50% |
| - Dipartimenti ospedalieri di Aree critiche | da | 35% | a | 45% |
| - Dipartimenti ospedalieri e altri dipart. strutturali e funzionali | | | | 30% |

Art. 10 – Destinazione delle risorse di cui all'art. 24 del CCNL 17/10/2008

- 10.1 Il fondo di cui all'art. 24 del CCNL 17/10/2008, come integrato dall'art. 9 del CCNL 06/05/2010, è preposto al finanziamento delle seguenti voci:
- a) retribuzioni di posizione minime unificate di cui agli artt. 5, 6 e 7 del CCNL 06/05/2010 e ss.mm.ii.;
 - b) specifico trattamento economico;
 - c) indennità di specificità medica;
 - d) indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
 - e) indennità di cui all'art. 18 del CCNL 08/06/2000;
 - f) retribuzioni di posizioni variabili aziendali;

10.2 A chiusura di ciascun anno, le somme eventualmente non utilizzate (per vacanze organiche cessazioni o assenze a vario titolo di dirigenti) seguono le disposizioni previste dal CC.NN.LL. in materia di utilizzo temporaneo del fondo per la retribuzione di risultato dell'esercizio di riferimento. Tali ulteriori risorse temporaneamente trasferite, in presenza del raggiungimento dell'obiettivo assegnato, contribuiscono a premiare, in modo differenziato (secondo i criteri di ripartizione del risultato), il personale afferente alle Macrostrutture ove si sono manifestate le carenze.

Art. 11 – Norme finali e transitorie

11.1 Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni di legge nonché al vigente CCNL dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria ed alla legislazione vigente.