

Processo verbale della riunione di delegazione trattante della Dirigenza SPTA svoltasi il giorno 3 agosto 2016 alle ore 9,30 presso la sala consiliare dell' azienda Ospedaliero Consorziale Policlinico di Bari, giusta nota 59790 / AGP del 25 luglio 2016 , inviata tramite email ai Dirigenti SPTA per l'esame e per la discussione del seguente argomento all'ordine del giorno :

1. determinazione per l'esercizio 2015 dei fondi contrattuali di contrattazione integrativa della Dirigenza SPTA e determinazioni provvisorie per l'esercizio 2016.
2. Regolamento retribuzione di risultato
3. Regolamento per il conferimento degli incarichi e graduazione delle funzioni PTA
4. Regolamento Alpi: Applicazione art. 57 co. 3 del CCNL 8 giugno 2000
5. Regolamento videosorveglianza
6. Regolamento orario di lavoro

Calendarizzazione degli incontri relativi ai seguenti argomenti:

- a) Piano di pronta disponibilità per l'anno 2016
- b) Regolamento verifica e valutazione dei dirigenti
- c) Regolamento servizi minimi essenziali.



I lavori iniziano alle ore 10.30

Il Direttore generale introduce la questione relativa alla determinazione dei fondi contrattuali la cui certificazione dovrà passare attraverso il parere del Collegio sindacale . Si stima che la procedura di certificazione possa essere conclusa entro agosto- settembre.

Prende la parola il dott. Maccari il quale chiede che l'individuazione dei fondi e la destinazione degli stessi avvenga annualmente e che venga discussa con le OO.SS., soprattutto per il fondo di posizione.

Il Direttore Generale afferma che le decisioni in merito alla destinazione dei fondi riguarderanno da Gennaio 2015 e a seguire



Il Direttore Generale passa all'introduzione del Regolamento retribuzione di risultato e ne illustra il contenuto. La dott.ssa Santostasi chiede che i responsabili delle U.O. devono essere obbligati a fare un Audit e verbalizzare lo status degli obiettivi raggiunti.

Il Dg chiarisce che tale disposizione è contenuta in sede di attribuzione annuale degli obiettivi.



Non ci sono ulteriori osservazioni. Il regolamento retribuzione di risultato è approvato.

Il Direttore Generale passa alla discussione del Regolamento per il conferimento degli incarichi e la graduazione delle funzioni PTA, nonché alla graduazione delle funzioni della dirigenza sanitaria illustrandone i contenuti. Il D.G. in riscontro a specifica richiesta di chiarimenti da parte delle OOSS



conferma che nei confronti degli attuali titolari di incarichi di Struttura semplice positivamente valutati, che a seguito della prossima attribuzione degli incarichi non si vedranno attribuita una Unità di struttura semplice, sarà valutata l'esperienza professionale già acquisita, pur modificandosi la tipologia di incarico, con conseguenti effetti positivi sul trattamento economico.

Il Regolamento per il conferimento degli incarichi e la graduazione delle funzioni PTA e sanitaria è approvato.

Il Direttore Generale introduce il punto relativo al Regolamento ALPI. Dopo ampia discussione Il dott. Maccari afferma che la parte spettante ai dirigenti PTA è materia esclusiva di contrattazione aziendale. Il D.G. evidenzia che il regolamento ALPI, all'ordine del giorno per la terza volta, è posto in tutto il suo articolato alla discussione della delegazione trattante in data odierna. Alcuni aspetti discussi, pur ispirati e fatti propri da questa Amministrazione, saranno oggetto di riflessione e di eventuali iniziative dopo l'approvazione e l'applicazione che consentirà anche una verifica della agibilità regolamentare. *La Fedir sanità così come già manifestato in sede regionale nei lavori di preparazione per le linee guida per l'Alpi esprime parere negativo sulla proposta evidenziando anche che i compensi spettanti alla dirigenza PTA che rende possibile lo svolgimento dell'attività in ALPI deve essere oggetto di specifica contrattazione aziendale non riconoscendo ad alcuna altra istituzione funzioni di contrattazione previste dall'ordinamento.*

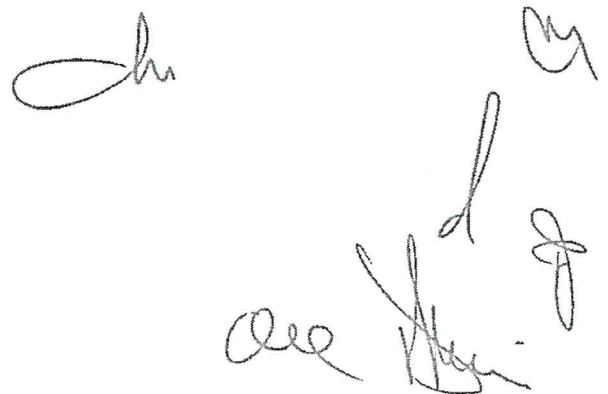
Il D.G. prende atto della chiarezza della posizione della Organizzazione Sindacale e conferma la proposta dell'Amministrazione, ispirata ad atti che risultano allo stato cogenti e definitivi, in assenza di notizie financo su ricorsi o contenziosi.

Sinafo coerentemente con la posizione assunta a livello regionale ribadisce il proprio dissenso in merito esclusivamete al mancato accorpamento dei fondi di perequazione fra la dirigenza medica e sanitaria. Le restanti sigle sindacali, UIL, CGL e AUPI si associano a quest'ultima posizione espressa da Sinafo.

Il D.G. presenta il regolamento sulla videosorveglianza che viene approvato all'unanimità.

Il D.G. riprende il regolamento sull'orario di lavoro che era stato sospeso nell'ultimo incontro sindacale e accertate le modifiche sullo stesso apportate viene approvato.

I lavori terminano alle ore 13.30



UIL FPL P. L. D. M. (STAMPATELLO) DOMENICO LOVECCIO
CGIL FP J. Santostasi (STAMPATELLO) TERESA SANTOSTASI
FP CIDA _____ (STAMPATELLO) _____
SNABI _____ (STAMPATELLO) _____
SINAFI Gaetano Ferraro (STAMPATELLO) FERRARA GAETANO
AUI Clemente Leone (STAMPATELLO) MARIAGRAZIA CARONE
FEDIR SANITA' 4455 - Maccari (STAMPATELLO) NICHELE LOTITO - DONATO MACCARI
FASSID _____ (STAMPATELLO) _____
ANAAO _____ (STAMPATELLO) _____

DIRETTORE GENERALE [Signature]
DIRETTORE AMMINISTRATIVO [Signature]
DIRETTORE SANITARIO ASSENTE
DIR. AREA GESTIONE DEL PERSONALE [Signature]
DIRIGENTE UFF. CONTRATTAZIONE E RAPPORTI SINDACALI [Signature]

*Azienda Ospedaliero Universitaria
Policlinico di Bari*

**REGOLAMENTO PER IL
CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI
E LA GRADUAZIONE DELLE
FUNZIONI DIRIGENZIALI**

Area Professionale, Tecnica e Amministrativa



3-8-2016

ART. 1 – Incarichi di struttura complessa

- 1- Gli incarichi di direzione di struttura complessa di cui all'art. 27 comma 1, lettera a) del C.C.N.L. dell'08/06/2000, sono attribuito da parte del Direttore Generale nel limite del numero stabilito nell'Atto aziendale di diritto privato emanato ai sensi del D.Lgs. 229/1999 e s.m.i., tenendo conto dei seguenti criteri:

- a. natura e caratteristiche dei programmi da realizzare
- b. professionalità richiesta in relazione all'incarico da conferire
- c. attitudini personali e capacità professionali del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella professione che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende;
- d. esperienza dirigenziale di almeno cinque anni che, in alternativa, può essere compensata da una esperienza triennale e dall'effettuazione di corso di formazione manageriale in ambito sanitario, regolarmente documentato ;
- e. risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati negli anni precedenti;
- f. positivo superamento delle verifiche alle scadenze contrattualmente previste.

ART. 2 – Incarichi di struttura semplice

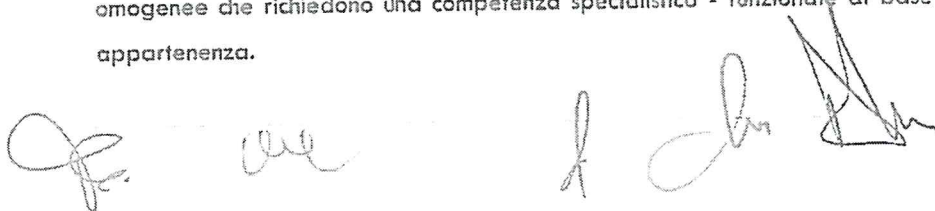
- 1- Si considerano strutture semplici tutte le unità operative che hanno le caratteristiche di cui all'art. 27, comma 1 lettera b) del C.C.N.L. 08/06/2000, dotate quindi di autonomia gestionale e di responsabilità sull'impiego di risorse umane, tecniche o finanziarie, secondo i vigenti atti di organizzazione aziendale.
- 2- Gli incarichi di struttura semplice di cui al comma precedente possono essere affidati ai dirigenti che abbiano superato positivamente la valutazione al termine del primo quinquennio di servizio.

ART. 3 – Incarichi di natura professionale

- 1- Ai dirigenti che abbiano superata positivamente la valutazione al termine del primo quinquennio di servizio possono essere affidati incarichi di natura professionale a norma della lettera c) dello stesso comma del citato art. 27, diversamente graduati.
- 2- L'affidamento di incarico di cui al comma precedente è formalizzato previa valutazione del livello delle attività svolte dal dirigente anche in termini di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.

ART. 4 – Incarichi di base per i neo assunti

- 1- Ai dirigenti neo assunti, dopo il superamento del periodo di prova, sono affidati incarichi di natura professionale previsti dalla lettera d) comma 1 art. 27 del C.C.N.L. 08/06/2000, i quali hanno una certa rilevanza all'interno della struttura di assegnazione e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico - funzionale di base nella professionalità di appartenenza.



ART. 5 – Modalità affidamento degli incarichi di struttura semplice e professionali

- 1- Gli incarichi di cui agli articoli 2, 3 e 4 del presente regolamento sono affidati dal Direttore Generale dell'azienda, con atto scritto e motivato, su proposta del responsabile della struttura di appartenenza del Dirigente.

ART. 6 – Principi per l'affidamento degli incarichi di struttura semplice o professionali

- 1- Nell'affidamento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi di diversa posizione funzionale dirigenziale, l'Azienda deve tener conto:
 - a. della valutazione effettuata dal competente Collegio Tecnico
 - b. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - c. della professionalità richiesta;
 - d. delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella professione di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende, ovvero esperienze documentate di studio o professionali presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
 - e. dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, valutati dagli organismi deputati;
 - f. del criterio della rotazione ove applicabile.


ART. 7 – Procedure e criteri per l'affidamento degli incarichi

- 1- In caso di più candidati all'incarico da affidare, l'Azienda procede sulla base di una rosa di idonei, selezionati dal Direttore di Dipartimento o in mancanza dal Direttore Amministrativo, nel rispetto dei principi di cui all'articolo precedente, secondo le procedure ed i criteri di seguito elencati.

Procedure:

- per ogni incarico da affidare viene emanato un avviso interno da parte dell'Azienda, per titoli e colloquio, nel quale deve essere specificato:

- a) il tipo di incarico da affidare;
- b) la durata dell'incarico cui si riferisce l'avviso;
- c) il termine di presentazione delle istanze che devono essere redatte in carta libera;
- d) il valore economico attribuito all'incarico che determina conseguentemente la retribuzione della posizione;
- e) la cadenza delle verifiche sia da parte del relativo Collegio Tecnico che, eventualmente da parte dell'Organismo Interno di Valutazione;
- f) le conseguenze di una eventuale valutazione negativa da parte degli organismi di verifica;
- g) l'invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o le

 2

esperienze di studio e ricerca effettuate presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, in relazione alla tipologia dell'incarico da affidare;

h) l'invito ad allegare un curriculum professionale.

Criteri:

- per stabilire l'idoneità del dirigente interessato all'incarico, sarà preso in considerazione:

- a) la valutazione riportata dal Collegio Tecnico;
- b) i risultati raggiunti dal dirigente in relazione agli obiettivi affidati ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato in base alle verifiche svolte annualmente;
- c) il grado di professionalità desunta dai titoli presentati e dal curriculum professionale allegato alla istanza;
- d) esito del colloquio che verterà sulle attività inerenti all'incarico da conferire.

ART. 8 – Affidamento di incarico diverso a seguito di ristrutturazione aziendale

- 1- A seguito di processi di ristrutturazione aziendale, al dirigente può essere affidato un incarico diverso da quello precedentemente svolto; in presenza di valutazioni positive riportate dal dirigente; allo stesso sarà conferito un incarico di pari valore economico.

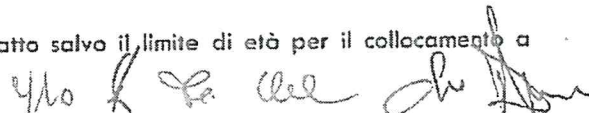
ART. 9 – Contratto individuale di lavoro per accettazione incarico






- 1- Il conferimento o la conferma degli incarichi comporta la stipula del contratto individuale, che definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico con le indicazioni di cui all'art. 13 del C.C.N.L. 08/06/2000 e s.m.i.
- 2- Il dirigente, con l'esclusione di coloro che hanno stipulato il contratto individuale per un incarico di struttura complessa, che dovesse vedersi modificare anche uno solo degli aspetti del contratto nel corso del rapporto di lavoro, ha diritto ad essere preventivamente informato ed invitato ad esprimere il relativo assenso.

ART. 10 – Integrazione del contratto individuale di lavoro per i neo assunti

- 1- Ai dirigenti neo assunti, decorso il periodo di prova, deve essere integrato il contratto individuale di lavoro con le specificazioni concernenti l'incarico professionale di base.

ART. 11 – Durata degli incarichi

- 1- Gli incarichi di struttura complessa sono conferiti, fatto salvo il limite di età per il collocamento a riposo, per la durata di ^{da} ~~anni~~ 5. *a 7 anni* 
- 2- Gli incarichi dirigenziali di struttura semplice nonché gli incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) sono conferiti per un periodo da tre a cinque anni.
- 3- Quelli riferiti alla lettera d) dello stesso articolo hanno la durata di anni 5, eventualmente prorogabili qualora risulti negativa la valutazione fatta dall'apposito Collegio Tecnico alla scadenza.

     3

Art. 12 – Conferma dell'incarico.

- 1 - L'esito positivo della valutazione definitiva di seconda istanza, sia quinquennale che al termine dell'incarico, costituisce condizione per la conferma od il conferimento di nuovi incarichi di maggior rilievo professionale o gestionale.

Art. 13 – Modalità operative per la graduazione degli incarichi dirigenziali

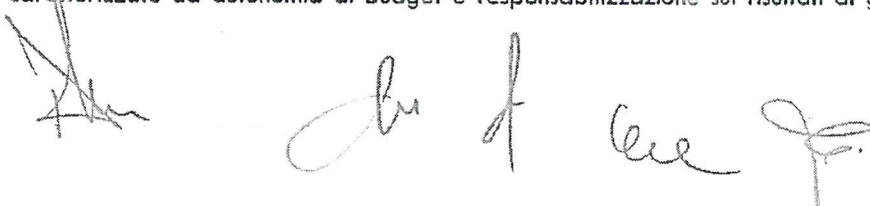
1. Il processo di graduazione delle funzioni di cui al presente regolamento, in relazione all'assetto organizzativo aziendale, è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente secondo quanto previsto dal vigente CCNL dell'Area della Dirigenza PTA.
3. Dopo aver perfezionato la graduazione delle funzioni, a ciascuna delle posizioni professionali previste nel proprio assetto organizzativo, l'Azienda, utilizzando l'apposito fondo costituito ai sensi dell'art. 25 del CCNL 17/10/2008, attribuisce un valore economico differenziato a ciascuna delle posizioni professionali previste nel proprio assetto organizzativo, secondo i parametri di riferimento prestabiliti (Fattori e criteri), così come individuati con il presente regolamento.

Art. 14

- 1 - In funzione dei livelli di responsabilità è possibile individuare varie tipologie di incarico che si differenziano tra loro in funzione della loro natura, gestionale e professionale, e della rilevanza all'interno dell'Azienda, fatti salvi i possibili passaggi fra di esse nel rispetto ed in applicazione della normativa vigente.
2. - Gli incarichi gestionali si distinguono per il riferimento a *strutture complesse* e *strutture semplici* mentre quelli professionali si distinguono in *elevata professionalità* e *professionali di base*.
- 3 - In base alla distinzione di cui al comma precedente, vengono individuate quattro tipologie di incarichi o fasce, come riportato all'art. 27 comma 1 del C.C.N.L. 08/06/2000.

Art. 15

- 1 - Per incarichi di direzione di struttura complessa, in base all'art. 27, comma 1, lettera a) CCNL 2000, si intendono quelli relativi a strutture di livello aziendale ed a Unità Operative complesse sempre caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti, in



via diretta, nei confronti del Direttore Generale, ovvero tramite i Direttori delle strutture di livello superiore.

2 - All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, viene individuato un unico grado o livello di complessità:

- Fascia "A" - Direttori di Unità Operative Complesse.

3 - Il parametro di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente alla fascia "A" è conferibile per i dirigenti dell'area PTA, a norma dell'art. 28 del CCNL 08/06/2000, solo a dirigenti che abbiano conseguito valutazione positiva al termine del primo quinquennio di attività. I predetti incarichi possono essere attribuiti, in via eccezionale, anche a dirigenti che, oltre ad aver superato positivamente la valutazione anticipata al primo triennio di anzianità effettuata da parte dello specifico Collegio Tecnico, abbiano conseguito idoneo attestato di formazione manageriale in ambito sanitario.

Art.16

1 - Per incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa (art. 27 comma 1 lettera b) CCNL 2000), si intendono le articolazioni dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (art. 27 comma 3 CCNL 2000).

2 - All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi gradi o livelli di complessità:

- Fascia "B1"- Unità Operative semplici dipartimentali (art. 27 comma 7 CCNL 2000): U.O. Semplici dotate di responsabilità diretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (budget autonomo art. 27 comma 3 CCNL 2000) .
- Fascia "B2"- Unità operative semplici interne ad UU.OO. complesse (art. 27 comma 7 CCNL 2000): Articolazioni interne ad U.O. Complessa dotate di responsabilità indiretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (budget autonomo art. 27 comma 3 CCNL 2000)

3 -Gli incarichi di cui sopra sono conferibili ai Dirigenti PTA, ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti gestionali, che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio prestato.



Art. 17

- 1 - Per incarichi dirigenziali di natura professionale elevata, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) CCNL 2000 si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che svolgono funzioni interne alle Unità Operative connesse alla guida di gruppi di lavoro di alta professionalità ovvero al possesso di elevate competenze tecnico-specialistiche che producono prestazioni quali-quantitative ritenute particolarmente rilevanti per l'Azienda.
- 2 - All'interno di questa Fascia d'incarichi vengono individuati, in base alle capacità professionali riconosciute al dirigente, due livelli di professionalità:
 - Fascia "α1" - Incarichi di Alta specializzazione: Incarichi "professionali" che richiedono alta professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di forte autonomia operativa.
 - Fascia "α2" - Incarichi di Referenza: Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono valide competenze specialistiche e professionali.
- 3 - Gli incarichi di cui sopra sono conferibili a Dirigenti PTA che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio prestato svolgendo un incarico professionale di base.

Art. 18

- 1 - Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base conferibili ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità (art. 27 comma 1 lettera d) CCNL 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.
- 2 - All'interno di questa Fascia d'incarico viene individuato un unico livello di professionalità:
 - Fascia "β"- Incarichi a professionalità di base: Incarichi "professionali" di dirigenti con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in fase di formazione per l'acquisizione di competenze specialistiche professionale più elevate.



Art. 19 - Parametrizzazione delle funzioni all'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità

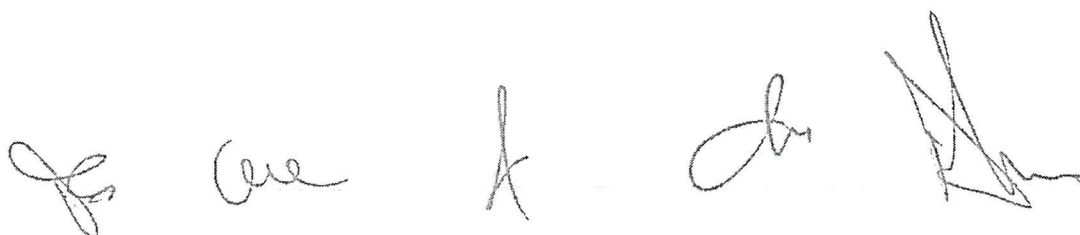
- 1 - In virtù della individuazione delle funzioni di cui sopra, l'Azienda attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di fascia associato ad un "punteggio base o coefficiente", secondo quanto previsto nelle tabelle seguenti:

INCARICHI GESTIONALI		
TIPO STRUTTURA	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE
STRUTTURE COMPLESSE	A *	30
STRUTTURE SEMPLICI	B1 *	20
	B2 *	15

INCARICHI PROFESSIONALI		
TIPO INCARICO	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE
ELEVATA PROFESSIONALITA'	α *	5
PROFESSIONALITA' DI BASE	β *	0

* a tali parametri base si applica un'ulteriore differenziazione in funzione dei "fattori" e "criteri" differenziali

- 2 - Dal momento che le diverse posizioni dirigenziali possono presentare, a parte l'identica base di partenza, ulteriori caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità della struttura o dell'incarico professionale da attribuire, possono essere assegnati "punteggi aggiuntivi" in base a valutazioni effettuate dall'Azienda in via preventiva, utilizzando adeguati "Fattori" e relativi "criteri" interni di pesatura differenziale.
- 3 - Il valore economico dell'indennità di posizione di ciascun incarico sarà, perciò, determinato sulla base del punteggio totale spettante all'incarico, ottenuto sommando al parametro di base della fascia, il valore dei "punteggi aggiuntivi" connessi all'applicazione dei fattori e criteri differenziali rilevati in funzione della complessità/livello dell'incarico.
- 4 - I parametri differenziali sotto riportati rappresentano il raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 51 del C.C.N.L. del 05/12/1996 come integrato dall'art. 26 del C.C.N.L. del 08/06/2000.



Art. 20

- 1 – I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura delle strutture sono quelli previsti dal contratto del 1996, in particolare l'azienda ha operato un'aggregazione dei 13 elementi esplicitati dalla norma contrattuale secondo lo schema che segue:

FATTORI INCARICHI GESTIONALI	
FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO
ECONOMICO max. punti 10	Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato
	Affidamento e Gestione di Budget (responsabilità riferita alla presenza di budget)
STRUTTURALE DIMENSIONALE max. punti 10	Complessità della struttura in relazione alle subarticolazioni
	Grado di autonomia in relazione alla struttura sovraordinata
	Ampiezza bacino di operatività
TECNOLOGICO max. punti 10	Livello Tecnologico / Procedurale
	Grado di Innovazione / Informatizzazione
STRATEGICO AZIENDALE max. punti 10	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali

- 2 – I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi di tipo professionale sono esposti in dettaglio nello schema seguente:

FATTORI INCARICHI PROFESSIONALI	
FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO
INDICE INTERSCAMBIABILITA' max. 10 punti	DI Grado di interscambiabilità.
	Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda
GRADO DI COMPLESSITA' DELLE METODOLOGIE ADOTTATE max. 10 punti	Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate.
	Rispetto delle direttive e delle metodologie di servizio dettate dalla direzione generale e dal responsabile della struttura.
LIVELLO SPECIALIZZAZIONE max. 10 punti	DI Attivazione di iniziative mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe.
	Livello delle conoscenze specialistiche e loro relativa complessità.
GRADO DI FLESSIBILITÀ / AUTONOMIA max. 10 punti	Autonomia esercitata nelle funzioni svolte all'interno dell'equipe.
	Flessibilità professionale dimostrata nell'adattarsi alle necessità dell'equipe.



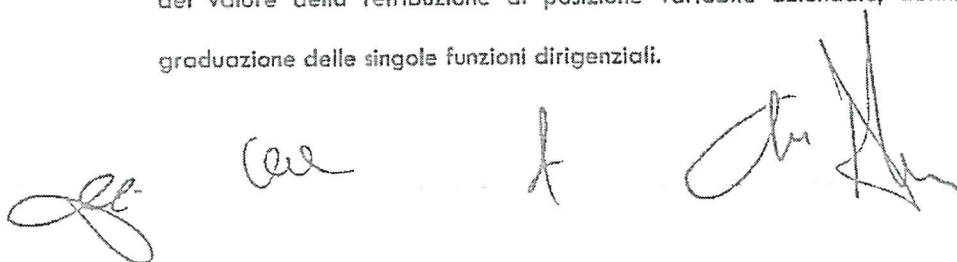
Art. 21 - Processo di graduazione delle funzioni

- 1 - L'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico di Bari provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie Unità operative complesse e semplici riconducendole alle tipologie d'incarico di cui agli artt. 15 e 16 del presente regolamento.
- 2 - Ad ogni struttura aziendale sarà assegnato, oltre il punteggio base, un punteggio aggiuntivo per ogni fattore, individuato dall'art. 20 del presente regolamento; la somma dei punti assegnati ad ogni struttura (punti base e fattori aggiuntivi), rappresenterà il peso relativo con cui si graderà la struttura stessa.
- 3 - Successivamente si provvederà a graduare ogni singola funzione dirigenziale di tipo professionale presente all'interno dell'Azienda, individuando, per prima cosa, la fascia di appartenenza di ciascun dirigente (α o β) e, successivamente, attribuendo gli specifici punteggi aggiuntivi, ancora una volta introdotti nell'art. 20 del presente Regolamento.

Il valore del peso graduato di ciascun dirigente sarà ottenuto dalla somma fra il punteggio base ed il valore dei quattro fattori aggiuntivi.

Art. 22- Retribuzione di posizione

- 1 - In base al risultato del processo di graduazione, si passa al calcolo del valore economico della retribuzione di posizione di cui all'art. 24 comma 11 del C.C.N.L. del 03/11/2005 e s.m.i. L'importo del valore del "punto" si ottiene dividendo l'ammontare del fondo di posizione, al netto delle voci fisse e ricorrenti finanziate dal medesimo fondo, per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi previsti formalmente nell'Azienda; ad ogni dirigente, quindi, compete un'indennità di posizione corrispondente al valore medio di cui sopra moltiplicato per il "punteggio" finale attribuito alla posizione funzionale di cui è stato formalmente incaricato.
- 2 - La quota minima garantita della retribuzione di posizione tiene conto della posizione storica posseduta da ciascun dirigente ovvero della sua posizione cristallizzata alla data del 31.12.2003.
- 3 - Il valore di tale quota minima garantita è desunto, per singola posizione funzionale e per ciascuna tipologia di incarico, dalla corrispondente voce delle tabelle di cui ai vigenti contratti di lavoro.
- 4 - Se il fondo dell'azienda per l'anno considerato è capiente, il valore minimo di cui sopra è incrementabile del valore della retribuzione di posizione variabile aziendale, definito attraverso la suddetta graduazione delle singole funzioni dirigenziali.



- 5 - Per i Dirigenti cui l'Azienda attribuisce gli incarichi di cui al comma 9 dell'art. 39 del CCNL 08/06/2000 come integrato dal CCIN del 2010 è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione parte variabile nella misura che va dal 30 al 50% della retribuzione di posizione massima prevista; l'onere di tale maggiorazione fa carico al bilancio aziendale

Art.23 - Modalità di calcolo della retribuzione di posizione

- 1 - Il fondo di posizione è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- delle retribuzioni di posizione complessivamente considerata;
- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

- 2 - L'Azienda, definito l'ammontare del Fondo con i criteri e le procedure previste dai vigenti CCNL, tenuto conto del numero complessivo dei dirigenti in servizio, nonché degli incarichi (come sopra graduati) conferiti o che intende conferire, procede nell'ordine:

- a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per indennità di struttura complessa e per far fronte a:
 - A) Nuove assunzioni e/o mobilità di personale
 - B) Attribuzione della nuova retribuzione di posizione minima per i dirigenti che superano positivamente la valutazione al termine del primo quinquennio di servizio.
- a determinare, con la quota residua sulla base della graduazioni delle funzioni come sopra definita, il valore economico della retribuzione di tutte le possibili posizioni funzionali dei dirigenti, in relazione all'incarico allo stesso conferito o da conferire.

UIL IPTA : DIMENI, CO LO VECCHIO

FEDIA SANITA' : DEODATO MACCARI

SINAFIO : GABRIANI FERRARI

CGIL-SPTA : TERESA SANTOSTASI

AU CI : CARLOWE MARIAGRAZIA

