

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 AUIPI 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



*Azienda Ospedaliero Universitaria
Policlinico di Bari*

**REGOLAMENTO PER LA
GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI
DIRIGENZIALI**





AREA MEDICA E SANITARIA

Caro p A Ch

3-8-2016

Indice

Modalità operative per la Graduatoria degli incarichi dirigenziali
Parametrizzazione alle funzioni relative all'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità
Processo di graduazione delle funzioni
Retribuzione di posizione
Modalità di calcolo della retribuzione di posizione

MODALITÀ OPERATIVE PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 1

- 1.1 Il presente Regolamento disciplina il processo di graduazione delle funzioni della dirigenza medica e sanitaria in relazione all'assetto organizzativo aziendale ed è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente secondo quanto previsto dai vigenti CCNNLL delle Aree della Dirigenza Medica e Sanitaria.
- 1.2 Dopo aver perfezionato la graduazione delle funzioni, 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. 2

- 2.1 - In funzione dei livelli di responsabilità è possibile individuare varie tipologie di incarico che si differenziano fra loro in funzione della loro natura , gestionale o professionale, e della rilevanza all'interno dell'Azienda, fatti salvi i possibili passaggi fra di esse nel rispetto ed in applicazione della normativa vigente.
- 2.2. - 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*.
- 2.3 - 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. 3

- 3.1 - 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.
- 3.2 - 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.

3.3 - Il parametro di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente alla fascia "A" è conferibile solo ai Direttori di Struttura complessa, cioè ai Dirigenti di ex II° livello o titolari di incarico quinquennale affidato in base all'art. 15 del D.Lgs n. 502/92 e smi

Art. 4

4.1 - 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).

4.2 - 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 U.O. complesse (art. 27 comma 7 CCNL 2000): Articolazioni interne ad U.O. Complesse dotate di responsabilità indiretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (budget autonomo art. 27 comma 3 CCNL 2000)*

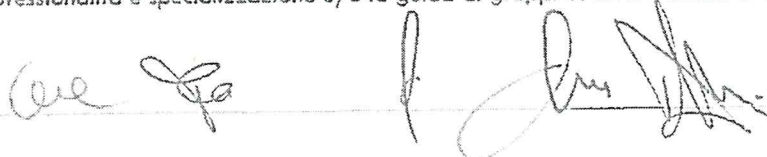
4.3 -Gli incarichi di cui sopra sono conferibili a Dirigenti, che ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti gestionali, abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio prestato.

Art. 5

5.1 - 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.

5.2 - 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.

5.3 - Gli incarichi di cui sopra sono conferibili a Dirigenti che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio prestato.

Art. 6

6.1 - Gli 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 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.

6.2 - 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.

PARAMETRIZZAZIONE ALLE FUNZIONI RELATIVE ALL'INCARICO ATTRIBUITO ED ALLE CONNESSE RESPONSABILITA'

Art. 7

7.1 - 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

[Handwritten signatures and marks]

	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

7.2 – 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.

7.3 – 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.

7.4 – I punteggi aggiuntivi sono determinati in base a valutazioni effettuate dall'azienda in via preventiva secondo criteri di pesatura differenziale previsti espressamente dal Contratto, ex 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. 8

8.1 – 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 /	Complessità della struttura in relazione alle sub articolazioni

[Handwritten signatures]

DIMENSIONALE max. punti 10	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

8.2 – 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 DI ATTRAZIONE max. 10 punti	Grado di attrazione clienti inteso come attività che comporti relazioni con l'utenza.
	Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda
GRADO DI COMPLESSITÀ 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 DI SPECIALIZZAZIONE max. 10 punti	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.

PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

Art. 9

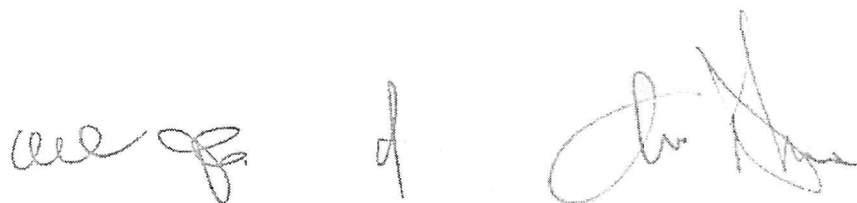
- 9.1 – L'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico di Bari provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie Unità operative complesse e semplici riconducendole alle tipologie d'incarico di cui agli artt. 3 e 4 del presente regolamento.
- 9.2 - Ad ogni struttura aziendale sarà assegnato, oltre il punteggio base, un punteggio aggiuntivo per ogni fattore, individuato dall'art. 8 del presente regolamento; la somma dei punti assegnati ad ogni struttura (punti base e fattori aggiuntivi), rappresenterà il peso relativo con cui si graduerà la struttura stessa.
- 9.3 - 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. 8 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.

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art. 10

- 10.1 - 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 9 del C.C.N.L. del 03/11/2005 e s.m.i. L'importo del valore di ciascun "punto" si ottiene dividendo l'ammontare del fondo di posizione, al netto delle voci fisse e ricorrenti finanziate dallo stesso fondo di cui al successivo art. 11, 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.
- 10.2 - La quota minima garantita della retribuzione di posizione tiene conto della posizione funzionale storica posseduta da ciascun dirigente ovvero della sua posizione cristallizzata alla data del 31.12.2003.
- 10.3 - 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.
- 10.4 - 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.
- 10.5 - Per i Dirigenti cui l'Azienda intende attribuire l'incarico di Direttore di Dipartimento, (o analoga responsabilità di macrostruttura) 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.



MODALITA' DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art.11

11.1 - Il fondo di cui all'art. 26 del CCNL 17/10/2008 è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- delle retribuzioni di posizione di cui agli artt. 20 e 21 CCNL 17/10/2008 e s.m.i. ;
- dell' assegno personale ex specifico trattamento economico;
- dell'indennità di specificità medica;
- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa..

11.2 - L'Azienda, definito l'ammontare del Fondo dei dirigenti medici 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:

- l'assegno personale ex specifico trattamento economico;
- indennità di specificità medica;
- indennità per incarico di struttura complessa;
- Nuove assunzioni e/o mobilità di personale;
- attribuzione della retribuzione di posizione minima per i dirigenti che superano positivamente la valutazione al termine del primo quinquennio di servizio;
- attribuzione della posizione ai dirigenti che optano da rapporto di lavoro non esclusivo ad esclusivo, nel rispetto delle norme contrattuali di cui all'art. 48 del CCNL 08/06/2000 e s.m.i.

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.

FEDIR SANITA' : DEODATO MACCARI

SINISFO : FERRARA CRETANO

CGIL-SPA : TERESA SANTOSTASI

AUBI : CARLO MARLINGRAZIA

VIL SPA : DOMENICO LOVECCHI

