

ACCORDO SULLA GESTIONE DEL FONDO DI POSIZIONE E SULLA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DI INCARICO ATTRIBUITE AI DIRIGENTI DELL'AREA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA

Il presente accordo definisce i criteri per la gestione del fondo di posizione dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa (SPTA), nonché i parametri per la graduazione degli incarichi attribuiti ai sensi dell'ex art. 27, comma 1 lett. a), b) e c) del CCNL 8 giugno 2000 Area della Dirigenza SPTA.

Quanto di seguito concordato si applica a partire dal 01.01.2007 fino al 31.12.2008; successivamente a tale data sarà oggetto di revisione di norma con cadenza biennale secondo le esigenze e i mutamenti che si presenteranno in futuro.

Il fondo di posizione viene quantificato annualmente a partire dal fondo storico.

Fanno capo al fondo di posizione le voci stipendiali previste dal CCNL e pagate al personale dirigente di ruolo, a tempo determinato, con contratto ai sensi dell'art. 15 septies del D.Lgs. n.502/92 e smi e il personale in comando da altri Enti.

Oltre alle precedenti voci gravano sul fondo di posizione anche l'indennità di posizione variabile aziendale, per la quale di seguito vengono individuati i criteri per la relativa quantificazione.

La quantificazione dell'indennità di posizione variabile aziendale nel suo complesso deve garantire l'equilibrio del fondo rispetto ai posti vacanti in dotazione organica e agli incarichi ancora non attribuiti.

Il valore economico degli incarichi di struttura semplice e complessa è individuato per ciascuna struttura istituita ai sensi del vigente "Regolamento interno per l'ordinamento interno dei servizi dell'Istituto e relative dotazioni organiche".

Detto valore è calcolato con riferimento ai seguenti quattro parametri di valutazione, per ciascuno di dei quali è stato individuato un campo di variazione entro il quale quantificare l'indennità riconosciuta.

INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA SEMPLICE E COMPLESSA

Il valore economico degli incarichi di struttura semplice e complessa è individuato per ciascuna struttura istituita ai sensi del vigente "Regolamento interno per l'ordinamento interno dei servizi dell'Istituto e relative dotazioni organiche".

Detto valore è calcolato con riferimento ai seguenti quattro parametri di valutazione, per ciascuno di dei quali è stato individuato un campo di variazione entro il quale quantificare l'indennità riconosciuta.

Parametro 1: peso della struttura in relazione alla quantità di risorse umane gestite

L'assegnazione economica della quota di indennità di posizione variabile aziendale associata a questo parametro è basata sui seguenti parametri:

- per le strutture complesse è stata presa in considerazione la dotazione organica assegnata alle singole strutture e vigente al 01/01/2007;



- per le strutture semplici è stato preso in considerazione il personale in organico al 01/01/2007 sia di ruolo che precario.

Il parametro può variare: per le strutture complesse da zero a € 5.000; per le strutture semplici da zero a € 3.000.

Nelle tabelle che seguono vengono indicati gli importi associati al valore del parametro considerato, a seconda che si tratti di incarichi di struttura semplice o di struttura complessa.

Area della dirigenza SPTA			
Struttura semplice		Struttura complessa	
Organico	Quota (€)	Organico	Quota (€)
Da 1 a 5	1.500	Da 1 a 19	2.000
Da 6 a 7	2.000	Da 20 a 29	3.000
Da 8 a 9	2.500	Da 30 a 35	4.000
10 e oltre	3.000	36 e oltre	5.000

Parametro 2: peso della struttura in relazione alla complessità professionale (solo per i ruoli Professionale, Tecnico e Amministrativo)

L'assegnazione economica della quota di indennità di posizione variabile aziendale associata a questo parametro viene individuata con riferimento alla complessità del settore di attività nel quale il servizio opera.

Tale complessità è da valutare non tanto con riferimento alla specifica tipologia di materia trattata, ma nella combinazione tra materia e normativa di riferimento, per la quale oltre alla normale professionalità acquisisce un particolare peso l'esperienza necessaria per svolgere in modo proficuo l'incarico affidato.

Il parametro può variare: per le strutture complesse da zero a € 4.000; per le strutture semplici da zero a € 4.000.

L'importo attribuito a ciascuna struttura è proposto dall'Amministrazione e concertato con le OO.SS..

Parametro 3: peso della struttura in relazione bacino di utenza e conseguente complessità dell'attività (solo per il ruolo Sanitario)

L'assegnazione economica della quota di indennità di posizione variabile aziendale associata a questo parametro viene individuata con riferimento all'ampiezza del territorio rispetto al quale viene svolta l'attività e la conseguente complessità nella gestione dell'attività nei riguardi delle richieste dell'utenza. Si individuano tre livelli di complessità in base all'ampiezza della copertura di competenza: copertura attività su singola provincia; copertura attività su 2 - 4 province; copertura attività su oltre 5 province e/o interregionale.

Il valore di questo parametro, in relazione ai precedenti tre livelli, è fissato rispettivamente pari a:

Strutture semplici: € 1.000, € 2.000 o € 3.000;

Strutture complesse: € 2.000 a € 3.000, € 4.000.

Parametro 4: peso della struttura in relazione alla valenza dell'attività erogata agli utenti esterni

L'assegnazione economica della quota di indennità di posizione variabile aziendale associata a questo parametro viene individuata con riferimento a:

- livello di responsabilità che il direttore della struttura si trova a sopportare nei confronti di terze parti, in conseguenza della valenza che i risultati prodotti dalla struttura possono avere nei

confronti del mondo esterno (es. possibilità di generare danni patrimoniali a terze parti a seguito di esami fatti);

- livello di "pressione" che la struttura sopporta rispetto alle aspettative dell'utenza esterna o alle ripercussioni che il proprio operato può generare sul mondo produttivo esterno (es. possibilità di influenzare negativamente il comportamento dei consumatori, richieste pressanti di prestazioni, ecc.).

Per le strutture semplici il campo di variazione di questo parametro è fissato da zero a € 3.000.

Per le strutture complesse il campo di variazione di questo parametro è fissato da zero a € 4.000.

L'importo attribuito a ciascuna struttura è proposto dall'Amministrazione e concertato con le OO.SS..

Parametro 5: peso della struttura in relazione alla valenza strategica della stessa

L'assegnazione economica della quota di indennità di posizione variabile aziendale associata a questo parametro deve tenere conto del livello di "strategicità" che la struttura riveste per l'Istituto, anche in prospettiva di sviluppo futuro.

Detta "strategicità" deve considerare non tanto il peso attuale della struttura (con riferimento ai precedenti parametri) ma l'importanza che il settore di attività coinvolto riveste per l'Istituto e per il quale è necessario un particolare impegno e propensione da parte del responsabile per garantire il successo delle politiche di sviluppo e di investimento messe in atto dalla Direzione.

Per le strutture semplici il campo di variazione di questo parametro è fissato da zero a € 6.000.

Per le strutture complesse il campo di variazione di questo parametro è fissato da zero a € 6.000.

L'importo attribuito a ciascuna struttura è proposto dall'Amministrazione e concertato con le OO.SS..

La sommatoria degli importi attribuiti a ciascun parametro costituisce l'indennità di posizione variabile aziendale associata al conferimento dell'incarico di direzione della struttura in parola.

La quota si intende annua comprensiva quindi della tredicesima mensilità e al netto degli oneri riflessi a carico del datore di lavoro.

Una volta attribuito l'incarico la quota annua di indennità spettante viene erogata con cadenza mensile.

I risultati dell'attività del dirigente con incarico e quindi anche la relativa erogazione dell'indennità di posizione è regolata dalle norme del CCNL vigente e soggetta a valutazione annuale e di fine incarico.

Con riferimento agli incarichi ex art. 27, comma 1 lett. c) del CCNL 8 giugno 2000 Area della Dirigenza Medica e Veterinaria, il numero degli stessi ed il relativo importo sono di volta in volta proposti dall'Amministrazione e costituiscono oggetto di accordo separato sul tavolo sindacale.

L'importo dell'indennità di incarico viene determinato in base ai parametri già previsti per gli incarichi di struttura semplice e complessa, opportunamente adattati, e tiene inoltre conto anche del livello di esperienza/competenza posseduti dal dirigente incaricato.

L'importo attribuito a questi incarichi deve in ogni caso tenere conto della capienza complessiva del fondo e garantire l'equilibrio futuro dello stesso.

Le quote sia per incarichi si intendono annue comprensive quindi della tredicesima mensilità e al netto degli oneri riflessi a carico del datore di lavoro.



Una volta attribuito l'incarico la quota annua di indennità spettante viene erogata con cadenza mensile.

Le schede allegate al presente documento riportano il valore dell'indennità di posizione variabile aziendale attribuito con riferimento all'incarico di direzione di ciascuna struttura semplice o complessa al momento istituita.

Negli stessi allegati sono anche riportati gli incarichi professionali e di alta specializzazione conferiti a dirigenti con più di cinque anni di anzianità di servizio e la relativa indennità di posizione variabile aziendale concordata con le OO.SS..

Le parti concordano che a seguito di rinnovi contrattuali che comportino un incremento del fondo storico di posizione, salvo diversi accordi stipulati tra Amministrazione e OO.SS., le quote di cui all'Allegato verranno proporzionalmente incrementate.

Salvo quanto sopra definito, le quote di indennità di posizione variabile aziendale sono fisse per tutta la durata dell'incarico.

Le parti convengono che, rispetto agli importi di cui all'Allegato, è opportuno che determinate situazioni di disagio – da individuare di anno in anno – possano essere compensate con l'eventuale residuo del presente Fondo, previo accordo tra le parti. Tali importi, se dovuti, pur erogati come indennità di posizione, saranno di natura variabile in funzione della reale situazione e dovranno quindi essere rideterminati annualmente.

Per gli incarichi di sostituzione del Direttore Amministrativo è prevista una indennità extra annua pari a € 1.000,00.

In caso di conferimento temporaneo di incarico su più strutture, l'indennità di posizione attribuita è solamente quella relativa alla struttura con maggiore "valore" in termini di indennità percepita.

Gli eventuali residui del fondo di posizione non erogati con le modalità precedenti saranno travasati sul fondo di risultato dello stesso anno ed erogati secondo le modalità di gestione di quest'ultimo fondo.



FONDO DI POSIZIONE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA

Strutture complesse	Indennità di Posizione Aziendale				Totale posizione aziendale
	Quota per numero risorse umane gestite	Bacino di utenza e complessità	Quota per responsabilità vs. terzi	Quota per componente strategica	
	0-5.000	0-4.000	0-4.000	0-6.000	
SC1 - STR. COMPL. DI MICROBIOLOGIA ALIMENTARE	4.000	4.000	4.000	5.000	17.000
SC2 - STR. COMPL. DI CHIMICA	4.000	4.000	4.000	5.000	17.000
SC7 - STR. COMPL. DI COMUNICAZIONE E CONOSCENZA PER LA SALUTE	3.000	4.000	4.000	6.000	17.000
CSDI - Struttura dipartimentale di Ittiopatologia	2.000	4.000	2.000	2.000	10.000

Strutture semplici	Indennità di Posizione Aziendale				Totale posizione aziendale
	Quota per numero risorse umane gestite	Bacino di utenza e complessità	Quota per responsabilità vs. terzi	Quota per componente strategica	
	0-3.000	0-3.000	0-3.000	0-6.000	
SC1 - Laboratorio microbiologia alimentare	3.000	3.000	3.000	4.000	13.000
SC2 - Laboratorio farmaci e residui	3.000	3.000	3.000	4.000	13.000
SC2 - Laboratorio anabolizzanti	2.000	3.000	3.000	5.000	13.000
SC2 - Laboratorio contaminati e biomonitoraggio	2.000	3.000	3.000	5.000	13.000
SC2 - Laboratorio tossicologia	1.500	3.000	2.500	2.000	9.000
SC3 - Laboratorio Centro di referenza Nazionale per l'apicoltura	1.500	3.000	1.500	2.000	8.000
SC5 - Laboratorio analisi di clinica medica	2.500	3.000	1.500	2.000	9.000
SC7 - Servizio formazione e comunicazione	2.000	3.000	1.000	3.000	9.000
SC9 - Laboratorio attività speciali	1.500	1.000	500	1.000	4.000
SCT1 - VR - Laboratorio Biologia molecolare	1.500	1.000	500	1.000	4.000
SCT2 - TV - Laboratorio Biologia molecolare	1.500	1.000	500	1.000	4.000
SCT3 - UD - Laboratorio patologia molluschi (presso la Sez. Terr. di Udine)	1.500	1.000	500	1.000	4.000
SCT4 - PN - Laboratorio Biologia molecolare	1.500	1.000	500	1.000	4.000
SCT5 - TN - Laboratorio autocontrollo microbiologico e chimico	1.500	1.000	500	1.000	4.000
SCT6 - BZ - Laboratorio Biologia molecolare	1.500	1.000	500	1.000	4.000

SCT3 - Lab.Patol.Molluschi (c/o Udine) - I.P. di alta specializzazione					15.000
SC1 - Centro Servizi Alla Produzione - I.P. di alta specializzazione					5.000

Stante

[Signature]

[Signature]

[Signature]

FONDO DI POSIZIONE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE

Strutture complesse	Indennità di Posizione Aziendale				
	Quota per numero risorse umane gestite	Quota per complessità professionale	Quota per responsabilità vs. terzi	Quota per componente strategica	Totale posizione aziendale
	0-5.000	0-4.000	0-4.000	0-6.000	0-19.000
ATA_ST - SERVIZIO TECNICO	3.000		2.000	1.000	6.000

Strutture semplici	Indennità di Posizione Aziendale				
	Quota per numero risorse umane gestite	Quota per complessità professionale	Quota per responsabilità vs. terzi	Quota per componente strategica	Totale posizione aziendale
	0-3.000	0-3.000	0-3.000	0-6.000	0-15.000
ATA_SAG - Servizio Affari generali	2.000	2.000	1.000	1.000	6.000
ATA_ST_Servizio progettazione Interna e gestione contratti	1.500	1.000			2.500

FONDO DI POSIZIONE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA TECNICA E AMMINISTRATIVA

Strutture complesse	Indennità di Posizione Aziendale				
	Quota per numero risorse umane gestite	Quota per complessità professionale	Quota per responsabilità vs. terzi	Quota per componente strategica	Totale posizione aziendale
	0-5.000	0-4.000	0-4.000	0-6.000	0-19.000
					0

Strutture semplici	Indennità di Posizione Aziendale				
	Quota per numero risorse umane gestite	Quota per complessità professionale	Quota per responsabilità vs. terzi	Quota per componente strategica	Totale posizione aziendale
	0-3.000	0-3.000	0-3.000	0-6.000	0-15.000
SC4 - Ufficio di biostatistica	1.500			1.000	2.500
ATA_SGRU - Servizio Gestione Risorse Umane	3.000	1.000	1.000	1.000	6.000
ATA_SEF - Servizio Economico Finanziario	3.000	1.000	1.000	1.000	6.000
ATA_SEP - Servizio Economato e provveditorato	3.000	1.000	1.000	1.000	6.000
ATA_SCG - Servizio Controllo di Gestione	1.500			1.000	2.500
ATA_SI - Servizio Informatica	1.500			1.000	2.500

PER L'AMMINISTRAZIONE

Il Direttore Amministrativo



Il Direttore Sanitario



PER LE OO.SS. DELLA DIRIGENZA

SIVEMP

SNABI

FP-CGIL

23 APR. 2008

23 APR 2008

SIDAS

Manfred

CISL-FP

Steno Steno