

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

PREMESSE

Il presente accordo definisce i criteri per la gestione del fondo di posizione dell'Area della Dirigenza **Sanitaria**, 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 1/8/2013 fino al 31.12.2014; successivamente a tale data sarà oggetto di revisione di norma con cadenza biennale e comunque secondo le esigenze e i mutamenti che si presenteranno in futuro.

Per quanto riguarda la Dirigenza **Professionale, Tecnica e Amministrativa** si continuerà ad applicare l'accordo vigente, prevedendo le medesime possibilità di revisione sopra riportate.

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

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

L'Amministrazione provvede, all'inizio di ogni anno, una volta definito l'ammontare del fondo di posizione con i criteri e le procedure previste dai vigenti CCNL, tenuto conto degli incarichi conferiti o che intende conferire nel corso dell'anno, a determinare:

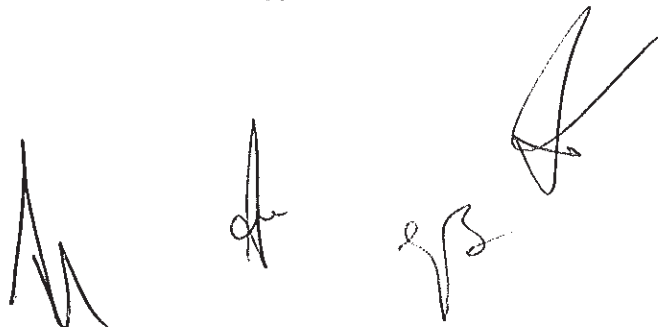
- le quote del fondo necessarie per garantire le voci stipendiali previste dal CCNL a carico del fondo in argomento
- le quote necessarie per garantire eventuali nuove assunzioni e/mobilità di personale
- l'attribuzione della retribuzione di posizione minima per i dirigenti che superano positivamente la valutazione al termine del primo quinquennio di servizio
- la quota residua da utilizzare per la graduazione delle funzioni come definita dal presente regolamento e il valore economico relativo agli incarichi conferiti o da conferire.

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.

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 sono soggetti a valutazione secondo le norme del CCNL vigente.



PARAMETRI STRUTTURE COMPLESSE E SEMPLICI

Il valore economico degli incarichi di struttura semplice e complessa è individuato per le strutture riportate nell'allegato al presente documento e istituite ai sensi del vigente "Regolamento interno per l'ordinamento interno dei servizi dell'Istituto e relative dotazioni organiche".

Il valore economico degli incarichi di Struttura Complessa e Semplice è calcolato con riferimento ai seguenti quattro parametri di valutazione, per ciascuno 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

Per le strutture complesse è stata presa in considerazione la dotazione organica assegnata alle singole strutture a seguito del processo di riorganizzazione 2013.

Per le strutture semplici è stato preso in considerazione il personale in organico e vigente per l'anno 2012 sia di ruolo che precario (borsisti, co.co.co.).

Il parametro può variare: per le strutture complesse da 2 a 3,5; per le strutture semplici da 1 a 2,5

Nelle tabelle che seguono vengono indicate le quote di punteggio associate al parametro considerato, a seconda che si tratti di incarichi di struttura semplice o di struttura complessa

Struttura semplice		Struttura complessa	
Organico	Quota	Organico	Quota
Da 1 a 5	1	Da 1 a 19	2
Da 6 a 7	1,5	Da 20 a 25	2,5
Da 8 a 15	2	Da 25 a 30	3
Da 16 e oltre	2,5	31 e oltre	3,5

Parametro 2: peso della struttura in relazione alla propensione della stessa a proporre e avviare progetti e ricerche non finanziati con il fondo ordinario dell'Istituto

Per questo parametro si fa riferimento alla maggiore o minore vocazione della struttura a sviluppare attività progettuali e di ricerca (ad esempio: Ricerche Correnti, Ricerche Finalizzate, Progetti Europei, Regionali, percorsi formativi) che vengano finanziate da terze parti. In sede di revisione della graduazione saranno prese in considerazione ulteriori tipologie di attività da includere tra quelle progettuali oggetto di questo parametro.

Tale propensione viene valutata in base al volume di ricerche e progetti avviati negli ultimi tre anni (per il presente accordo è stato considerato il triennio 2009-2011).

Per le strutture semplici il campo di variazione di questo parametro è fissato da 0,5 a 2,5.

Per le strutture complesse il campo di variazione di questo parametro è fissato da 2 a 4.

Nelle tabelle che seguono vengono indicate le quote di punteggio associate al parametro considerato, a seconda che si tratti di incarichi di struttura semplice o di struttura complessa.

Struttura semplice		Struttura complessa	
Fatturato attività a progetto triennio 2009-2011 (migliaia di €)	Quota	Fatturato attività a progetto triennio 2009-2011 (migliaia di €)	Quota (€)
da 10 a 100	0,5	da 100 a 500	2
da 100,1 a 200	1	da 500, a 1000	2,5
da 200,1 a 500	1,5	da 1.000 a 2.000	3
da 500,1 a 1.000	2	da 2000 a 4000	3,5
Da 1000,1 e oltre	2,5	Da 4000 e oltre	4

Parametro 3: peso della struttura in relazione alla valenza dell'attività erogata agli utenti esterni

Per questo parametro si fa riferimento a:

- livello di responsabilità che il dirigente della struttura si trova a sopportare nei confronti di terze parti, in conseguenza della valenza che i risultati prodotti dalla struttura sia semplice che complessa 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 tutte le strutture il campo di variazione di questo parametro è fissato da zero a 4.

Parametro 4: 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. 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 tutte le strutture il campo di variazione di questo parametro è fissato da zero a 5 per le Strutture Complesse e da zero a 6,5 per le Strutture Semplici.

Si precisa che per le Strutture Semplici si prevede la revisione dei parametri nell'ottica di diminuire il peso del parametro relativo alla valenza strategica rispetto al punteggio complessivo. In tal senso è ipotizzabile o la maggior valorizzazione degli altri tre parametri o l'inserimento di un ulteriore parametro (quale ad esempio il peso della struttura in relazione al bacino di utenza già ricompreso nel precedente accordo) che verrà individuato in seguito.


Il valore economico dell'indennità di posizione di ciascun incarico sarà determinato sulla base del punteggio totale spettante all'incarico, ottenuto sommando il valore dei punteggi connessi ai 4 parametri sopra riportati e il punteggio base previsto per garantire ai dirigenti la quota di retribuzione di posizione minima prevista dal CCNL in relazione all'incarico ricoperto.

PARAMETRI INCARICHI LETTERA C)

Con riferimento agli incarichi ex art. 27, comma 1 lett. c) del CCNL 8 giugno 2000 Area della Dirigenza Sanitaria, la valorizzazione viene determinata dalla competente Direzione di Area sulla base di parametri connessi alla strategicità e rilevanza delle funzioni svolte tenendo inoltre conto anche del livello di esperienza/competenza posseduti dal dirigente incaricato.

Nello schema allegato al presente documento sono riportati i punteggi complessivi previsti per gli incarichi lettera c) attualmente previsti.

A tali punteggi viene associato il valore economico corrispondente allo stato attuale, ferme restando le risorse a disposizione per la variabile aziendale.



L'Amministrazione si riserva di valutare l'attivazione di nuovi incarichi (con particolare riferimento a quelli professionali o di struttura semplice) in base alle esigenze funzionali che si determineranno nel periodo di vigenza del presente documento.

In caso di attivazione di nuovi incarichi rispetto a quelli riportati in allegato, verranno conseguentemente rideterminate le quote economiche spettanti a ciascun incaricato in base ai punteggi riportati nel presente documento.

Si precisa che per l'attivazione dei 5 incarichi lettera c) livello economico alto, riportati in allegato, si prevede la seguente tempistica:

- nel mese di febbraio acquisizione delle richieste dei responsabili di Struttura Complessa;
- nel mese di marzo pubblicazione degli avvisi di selezione secondo quanto previsto dal vigente regolamento relativo agli incarichi dirigenziali;
- nel mese di aprile espletamento selezioni e conferimento degli incarichi.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

L'importo attribuito agli incarichi previsti dal presente documento deve in ogni caso tener conto della capienza complessiva del fondo e garantire l'equilibrio futuro dello stesso.

In caso di eventi che determinino la diminuzione della quota del fondo di posizione a disposizione per la retribuzione di posizione variabile aziendale (ad esempio diminuzione delle risorse per la contrattazione integrativa per cessazioni di personale, in applicazione della normativa vigente), verranno automaticamente adeguati gli importi individuali spettanti in base al punteggio di cui all'allegato 1.

Ai sensi dell'art. 9 comma 1 del Decreto 78/2010 vige il divieto di superamento del trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, da parte del trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, compreso il trattamento accessorio (tra cui la retribuzione di posizione variabile aziendale) salvi gli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva quali il conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno connesse ad un nuovo incarico.

Le disposizioni del presente accordo sono soggette a revisione in caso di incompatibilità con le normative nazionali e regionali che intervengano in materia.

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.

PER L'AMMINISTRAZIONE

Il Direttore Amministrativo

Il Direttore Sanitario

Legnaro, 06/02/2014

PER LE OO.SS. DELLA DIRIGENZA

SNABI

FP-CGIL

SIDAS

CISL-FP

GRADUAZIONE FUNZIONI DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA							Valore posizione variabile in base a quota punteggio per nuova graduazione
Strutture complesse	PUNTEGGIO PARTE FISSA	PARAMETRO 1 -	PARAMETRO 2 -	PARAMETRO 3 -	PARAMETRO 4 -	TOTALE PUNTEGGIO PARAMETRI	
		RISORSE UMANE GESTITE	GESTIONE PROGETTI FIN VINC	RESPONSABILITA' VERSO TERZI	QUOTA COMPONENTE STRATEGICA		
SC8 - VALORIZZAZIONE DELLE PRODUZIONI ALIMENTARI	12,27	3,00	2,50	4,00	4,50	14,00	16.633,67
SC52 - CHIMICA	12,27	3,50	3,00	4,00	4,50	15,00	17.821,79
SC57 - COMUNICAZIONE E CONOSCENZA PER LA SALUTE	12,27	3,50	3,00	4,00	4,50	15,00	17.821,79

Strutture semplici	PUNTEGGIO PARTE FISSA	PARAMETRO 1 -	PARAMETRO 2 -	PARAMETRO 3 -	PARAMETRO 4 -	TOTALE PUNTEGGIO PARAMETRI	Valore posizione variabile in base a quota punteggio per nuova graduazione
		RISORSE UMANE GESTITE	GESTIONE PROGETTI FIN VINC	RESPONSABILITA' VERSO TERZI	QUOTA COMPONENTE STRATEGICA		
SC52 - Laboratorio ricerca farmaci e residui	4,76	2,00	1,50	3,00	5,50	12,00	14.257
SC52 - Laboratorio anabolizzanti							
SC52 - Laboratorio contaminanti e bio-monitoraggio	4,76	2,00	0,50	3,00	5,50	11,00	13.069
SC58 - Laboratorio Chimica Sperimentale	4,76	1,00	2,50	3,00	6,50	13,00	15.446
Altri incarichi							
Alta Specializzazione	3,35					4,00	7,35
	3,03					3,40	6,43
	3,03					3,40	6,43
	3,03					3,40	6,43
	3,03					3,40	6,43
	3,03					3,40	6,43
Incarico c) livello economico alto	2,68					1,25	3,93
	2,68					1,25	3,93
	2,68					1,25	3,93
	2,68					1,25	3,93
	2,68					1,25	3,93

9/8

