

Azienda Regionale Emergenza Sanitaria

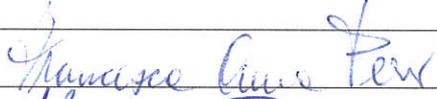
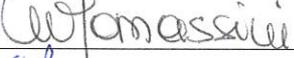
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
 per la
 GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA MEDICA**

Il giorno 23 ottobre 2017, presso la Sala Riunioni della sede legale dell'ARES 118, sita in via Portuense 240 – Roma, si sono riunite le parti negoziali composte da:

Per la Delegazione di parte pubblica,

Dott.ssa Maria Paola Corradi, Direttore Generale	
Dott. Guglielmo Di Balsamo, Direttore Amministrativo	
Dott. Domenico Antonio Ientile, Direttore Sanitario	
Dott.ssa Luisa Mariucci, Direttore U.O.C. Governo Risorse Umane	
Dott.ssa Maria Antonietta Cervellini, Dirigente Relazioni sindacali	

Per la Delegazione di parte sindacale,

ANAAO ASSOMED	
F.V.M.	
CIMO	
FASSID	
AAROI	
CGIL	
CISL	
UIL FPL	
FIALS	

che, a seguito di parere espresso dal Collegio sindacale in data 16 dicembre 2016 ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sottoscrivono in via definitiva l'allegata ipotesi di Contratto integrativo aziendale

Ente/Collegio: AZIENDA REGIONALE EMERGENZA SANITARIA - ARES 118

Regione: Lazio

Sede: via Portuense, n. 240 -Roma

Verbale n. 35 del COLLEGIO SINDACALE del 16/10/2017

In data 16/10/2017 alle ore 17,15 si è riunito presso la sede della Azienda il Collegio sindacale regolarmente convocato.

Risultano essere presenti/assenti i Sigg.:

Presidente in rappresentanza del Ministero della Salute

EMANUELA CAPOBIANCO

Presente

Componente in rappresentanza della Regione

MAURIZIO FERRI

Presente

Componente in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze

LAURA COTTERLI

Presente

Partecipa alla riunione il dott. Maurizio Ferri partecipa al Collegio in conference call, avendo peraltro già esaminato il documento in esame l' 11 ottobre, u.s. in occasione della precedente riunione del Collegio.

Gli argomenti all'ordine del giorno risultano essere i seguenti:

Preliminarmente si rappresenta che il Collegio si è riunito presso Il Ministero dell'economia e delle finanze in via XX Settembre n. 97- Roma, nell'ufficio del presidente.

Il Collegio esprime il proprio parere favorevole in ordine all' "Ipotesi di contratto integrativo per la graduazione degli incarichi della dirigenza medica dell'ARES 118", corredato dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnica del Direttore della UOC Governo Risorse Umane, di cui alla nota protocollo n. 3547 del 13 aprile 2017.



Azienda Regionale Emergenza Sanitaria
 UOC Governo Risorse Umane
 Via Portuense, 240 – 00149 Roma
 Tel. 06 53082397
giuridico@ares118.it

Relazione tecnico finanziaria al contratto integrativo per la graduazione degli incarichi della
 dirigenza medica
 dell'ARES 118

- IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO FIRMATA IL 2 febbraio 2017.
- decorrenza: dall'anno 2017.
- Con tale ipotesi di accordo le Organizzazioni Sindacali e l'azienda concordano i criteri per la graduazione degli incarichi della dirigenza medica dell'ARES 118 e per la conseguente valorizzazione della retribuzione di posizione relativa ad ogni incarico conferito.
- Premesso che:

La delibera del 14 giugno 2016 n. 271, ha disposto:

- di stabilire che le consistenze provvisorie dei fondi anno 2016 dell'Area della Dirigenza Medica sono le seguenti:
 - Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa art. 9 CCNL 2008/09 per l'anno 2016: consistenza provvisoria di € 2.092.259,21;
 - Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro art. 10 CCNL 2008/09 per l'anno 2016: consistenza provvisoria di € 1.619.224,78;
 - Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale art. 11 CCNL 2008/09 per l'anno 2015: consistenza provvisoria di € 121.972,45;
- di imputare la consistenza dei fondi come risultante dal prospetto suddetto, sui pertinenti conti della contabilità economica e patrimoniale del bilancio di previsione anno 2016;

Preso atto del verbale del Collegio Sindacale del 9 settembre 2016 n. 16 con cui il Collegio ha certificato la consistenza dei Fondi del personale della Dirigenza Medica dell'ARES 118 (allegato 1).

Considerato che per l'anno 2017 si dovranno prendere a riferimento, inizialmente, le consistenze provvisorie stabilite per l'anno 2016, in attesa che la Regione Lazio dia le indicazioni definitive per il corretto calcolo della consistenza dei fondi contrattuali del personale dell'Area della Dirigenza Medica del Servizio Sanitario Regionale.

Considerato che, peraltro, al fine di non eccedere nell'utilizzo del fondo di posizione del personale dell'area della dirigenza medica, vista l'attuale incertezza delle regole di riferimento per il corretto calcolo della consistenza dei fondi contrattuali, la UOC Governo Risorse Umane dovrà comunque ricalcolare provvisoriamente la consistenza del fondo di posizione 2016 tenendo conto sia delle assunzioni che delle cessazioni verificatesi nell'anno per il personale a tempo indeterminato al fine della corretta applicazione delle norme statali attualmente vigenti, così che la valorizzazione della retribuzione di posizione spettante a ciascun dirigente, derivante dall'applicazione del presente accordo, non rischi di superare la consistenza definitiva del fondo dedicato, il cosiddetto fondo di posizione appunto.

Dato atto che L'articolo 11 del regolamento di cui all'ipotesi di contratto integrativo in oggetto, stabilisce come si ottiene il valore economico della retribuzione di posizione collegata all'incarico.

E cioè che l'importo economico del "valore punto" si otterrà dividendo l'ammontare del fondo di posizione dell'esercizio di riferimento per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi previsti formalmente nell'Azienda. Ad ogni dirigente, quindi, competerà un'indennità di posizione corrispondente al valore del punto di cui sopra, moltiplicato per il "punteggio" attribuito alla posizione funzionale della quale è stato formalmente incaricato.

Dato atto che al dirigente cui venga conferito, con atto formale, un incarico dirigenziale è riconosciuta una retribuzione di posizione complessiva comunque non inferiore al minimo tabellare.

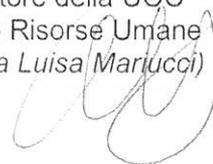
Dato atto altresì che è stabilito che i dirigenti cui l'Azienda attribuisca l'incarico di Area di Coordinamento, è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione di parte variabile fino ad un massimo di €. 20.000/anno, che l'onere di tale maggiorazione sarà a carico del fondo di posizione e che pertanto dovrà essere accantonata tale somma prima del calcolo del cosiddetto "valore punto" al fine di non sfiorare la consistenza del fondo dedicato.

Considerato che per l'anno 2017 i conteggi saranno pertanto provvisori e che comunque l'azienda si riserva, di anno in anno, di riconsiderare sempre il "valore punto" in base alle dinamiche della gestione dei fondi contrattuali per monitorare costantemente la corretta utilizzazione delle risorse, da questo derivando la rivisitazione annuale della retribuzione di posizione variabile aziendale pagabile per quell'anno al dirigente con incarico, fermi restando i valori tabellari della retribuzione di posizione stabiliti dal CCNL vigente.

Risulta, considerato quanto sopra, che il limite di spesa previsto per l'anno 2017 potrà essere rispettato.

Roma, 13 aprile 2017

Il Direttore della UOC
Governo Risorse Umane
(dott.ssa Luisa Mariucci)



Azienda Regionale Emergenza Sanitaria
UOC Governo Risorse Umane
Via Portuense, 240 – 00149 Roma
Tel. 06 53082397
giuridico@ares118.it

Relazione Illustrativa al contratto integrativo per la graduazione degli incarichi della dirigenza medica dell'ARES 118

- IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO FIRMATA IL 2 febbraio 2017.
- decorrenza: dall'anno 2017
- La composizione della delegazione trattante è la seguente:

PARTE PUBBLICA Direttore Generale dott.ssa Maria Paola Corradi, Direttore Amministrativo dott. Guglielmo Di Balsamo, Direttore Sanitario Dott. Domenico Antonio Ientile, Dirigente Relazioni Sindacali dott.ssa Maria Antonietta Cervellini, Direttore UOC Governo Risorse Umane dott.ssa Luisa Mariucci, direttore SUES Rieti Viterbo Dott. Altomani Vittorio

PARTE SINDACALE

– OO.SS ammesse alla contrattazione: ANAAO ASSOMED, CGIL MEDICI, CISL MEDICI, UIL FPL, FVM, FIALS, CIMO, FASSID, AARO

– OO.SS. firmatarie: TUTTE tranne FVM e CGIL MEDICI assenti.
- Le materie del contratto integrativo sono: "criteri per la graduazione degli incarichi della dirigenza medica dell'ARES 118"
- Soggetti destinatari: tutto il personale della dirigenza medica a indeterminato in servizio dall'anno 2017 in poi
- Il Piano della performance 2016-2018 è in fase di elaborazione;
- Gli adempimenti di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs 150/2009 risultano attuati;
- La Relazione della Performance per l'anno 2015 risulta validata dall'OIV.

Normativa di riferimento

Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 40, come novellato dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ha stabilito che la contrattazione collettiva integrativa deve assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

Car

Ai sensi dell'art. 15, comma 3, decreto legislativo 502/92 e s.m.i., l'attività dei dirigenti medici è caratterizzata dall'autonomia tecnico professionale i cui ambiti di esercizio, attraverso obiettivi momenti di valutazione e verifica, sono progressivamente ampliati. E' per tale motivo che ai dirigenti sono conferibili gli incarichi previsti in conformità con i requisiti richiesti dalle norme vigenti.

In base a quanto disposto dall'art. 15, comma 1, decreto legislativo n. 502/1992, dall'art. 51 del CCNL 1994 -1997 come integrato dall'articolo 26 CCNL 1998-2201, e dall'art. 24, comma 9, CCNL 3 novembre 2005 come confermato dall'art. 6 del CCNL 17 ottobre 2008, l'affidamento degli incarichi dirigenziali, correlato all'attribuzione del trattamento economico di posizione, è effettuato secondo precisi criteri, che nel rispetto della normativa contrattuale, devono regolamentare il sistema di graduazione delle funzioni dirigenziali dell'azienda.

La graduazione preventiva delle funzioni di ciascuna delle posizioni funzionali previste nell'assetto organizzativo dell'Azienda, permette, utilizzando l'apposito fondo di cui all'art. 9 CCNL dirigenza medica 6 maggio 2010, di attribuire un valore economico differenziato ad ogni incarico dirigenziale attraverso l'applicazione dei parametri di riferimento prestabiliti (fattori e criteri).

Contenuti

L'allegata ipotesi di accordo, condivisa dalle parti dopo ampia discussione, è composta di un articolato di 10 argomenti.

All'articolo 2 viene descritta la tipologia degli incarichi conferibili ai dirigenti medici.

Il sistema delineato, si propone di fornire all'Azienda la possibilità di valorizzare sia il dirigente propenso ai temi di natura gestionale sia il dirigente che risulti più affine all'area professionale, al fine di rispondere appieno ai principi di efficienza, efficacia ed economicità mediante una reale gestione del personale.

Ai sensi dell'art. 27 CCNL 8.6.2000 come modificato dall'art. 4 CCNL 6.5.2010, le tipologie di incarichi sono le seguenti:

- a) incarico di direzione di struttura complessa;
- b) incarico di direzione di struttura semplice., anche a valenza dipartimentale,
- c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.
- d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

Gli articoli dal 3 al 6 descrivono dettagliatamente gli incarichi conferibili e individuano i vari gradi di complessità.

L'articolo 7 individua la metodologia con cui l'Azienda attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo, un parametro associato ad un "punteggio base o coefficiente", secondo quanto previsto nelle tabelle ivi predisposte. Dal momento che le diverse posizioni dirigenziali, siano esse gestionali o professionali, possono presentare, a parte l'identica base di partenza, ulteriori caratteristiche differenziali di complessità o livelli di professionalità e di corrispondente responsabilità, si è deciso di assegnare punteggi aggiuntivi in base a "pesature" effettuate dall'Azienda in via preventiva utilizzando adeguati "fattori" e relativi "criteri" di pesatura previsti nel regolamento.

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. I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura delle strutture sono quelli previsti dal CCNL 1994-1997, così come specificato nell’articolo 8.

L’ARES 118 provvederà a ricondurre le strutture del proprio assetto organizzativo alle tipologie di incarico di cui agli artt. 3 e 4 del regolamento.

Ad ogni struttura aziendale sarà assegnato, oltre al punteggio base, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, individuato all’art. 9 del 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.

Successivamente, si provvederà a graduare ogni singola funzione dirigenziale di tipo professionale presente all’interno dell’Azienda. Il valore del peso graduato di ciascun dirigente sarà ottenuto dalla somma fra il punteggio base ed il valore dei quattro fattori aggiuntivi.

L’articolo 11 stabilisce, infine, come si ottiene il valore economico della retribuzione di posizione collegata all’incarico.

In base alla pesatura preventiva risultante dal processo di graduazione, è definita la procedura con cui verrà effettuato il calcolo del valore economico della retribuzione di posizione, comprensiva della quota fissa e della quota variabile.

L’importo economico del “valore punto” si otterrà dividendo l’ammontare del fondo di posizione dell’esercizio di riferimento per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi previsti formalmente nell’Azienda. Ad ogni dirigente, quindi, competerà un’indennità di posizione corrispondente al valore del punto di cui sopra, moltiplicato per il “punteggio” attribuito alla posizione funzionale della quale è stato formalmente incaricato.

Al dirigente cui venga conferito, con atto formale, un incarico dirigenziale è riconosciuta una retribuzione di posizione complessiva comunque non inferiore al minimo tabellare.

Inoltre è stabilito che i dirigenti cui l’Azienda attribuisca l’incarico di Area di Coordinamento, è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione di parte variabile fino ad un massimo di €. 20.000/anno. L’onere di tale maggiorazione sarà a carico del fondo di posizione.

Si ritiene che la presente ipotesi di accordo si ponga in sintonia con i principi legislativi e contrattuali in materia di corretto trattamento giuridico del personale dirigenziale e di conseguente corretto utilizzo delle risorse del fondo contrattuale dedicato, attraverso un adeguato impianto di graduazione delle funzioni che tengano conto del sistema organizzativo aziendale scaturito dall’atto aziendale.

Roma, 13 aprile 2017

Il Direttore della UOC
Governo Risorse Umane
(dott.ssa Luisa Mariucci)





**IPOTESI ACCORDO INTEGRATIVO
PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA MEDICA**

Il giorno 2 febbraio 2017, presso La Sala Riunioni della sede legale dell'ARES 118, sita in via Portuense 240 – Roma, si sono riunite le parti negoziali composte da:

Per la Delegazione di parte pubblica,

Dott.ssa Maria Paola Corradi, Direttore Generale	
Dott. Guglielmo Di Balsamo, Direttore Amministrativo	
Dott. Domenico Antonio Ientile, Direttore Sanitario	
Dott.ssa Luisa Mariucci, Direttore U.O.C. Governo Risorse Umane	
Dott. Vittorio Altomani, Direttore SUES Rieti Viterbo	
Dott.ssa Maria Antonietta Cervellini, Dirigente Relazioni sindacali	

Per la Delegazione di parte sindacale,

ANAAO ASSOMED	
F.V.M.	
CIMO <u>D. CAMINITI</u>	
FASSID <u>FIOZZA MTONASSINI 202 2017</u>	
AAROI <u>M. MINUTOLO</u>	
CGIL MEDICI	
CISL MEDICI <u>CS PICCOLI</u>	
UIL FPL <u>Pietro Righese</u>	
FIALS <u>Massimo Casarini</u>	

che sottoscrivono l'allegata Ipotesi di Accordo da sottoporre al controllo del Collegio Sindacale ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 40/bis, decreto legislativo n. 165/2001.

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA

ARTICOLO 1 – GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI

Ai sensi dell'art. 15, comma 3, decreto legislativo 502/2002, l'attività dei dirigenti medici è caratterizzata, nello svolgimento delle proprie funzioni, dall'autonomia tecnico professionale i cui ambiti di esercizio, attraverso obiettivi momenti di valutazione e verifica, sono progressivamente ampliati; in applicazione della citata disposizione ai dirigenti sono conferibili gli incarichi previsti dal presente regolamento in conformità con i requisiti richiesti dalle norme vigenti.

Gli obiettivi e le funzioni connesse a ciascun incarico, gestionale o professionale, si sommano 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.

In virtù di quanto disposto dall'art. 15, comma 1, decreto legislativo n. 502/1992, dall'art. 51 del CCNL 1994 -1997 come integrato dall'articolo 26 CCNL 1998-2201, e dall'art. 24, comma 9, CCNL 3 novembre 2005 come confermato dall'art. 6 del CCNL 17 ottobre 2008, l'affidamento degli incarichi dirigenziali, correlato all'attribuzione del trattamento economico di posizione, è effettuato secondo i criteri di seguito indicati.

Dopo aver effettuato la graduazione preventiva delle funzioni di ciascuna delle posizioni funzionali previste nel proprio assetto organizzativo, l'Azienda, utilizzando l'apposito fondo di cui all'art. 9 CCNL dirigenza medica 6 maggio 2010, attribuisce un valore economico differenziato attraverso l'applicazione dei parametri di riferimento prestabiliti (fattori e criteri), così come individuati con il presente Regolamento.

ARTICOLO 2 – TIPOLOGIA DEGLI INCARICHI

Il sistema di seguito delineato, si propone di fornire all'Azienda la possibilità di valorizzare sia il dirigente propenso ai temi di natura gestionale e, quindi, orientato alla direzione di strutture, sia il dirigente che risulti più affine all'area professionale, al fine di rispondere appieno ai principi di efficienza, efficacia ed economicità mediante una reale gestione del personale.

L'affidamento degli incarichi dirigenziali ha luogo dopo aver effettuato la graduazione delle strutture e delle funzioni dirigenziali, avendo cura di tenere separati i due percorsi di "carriera" professionale e gestionale, fatti salvi i possibili passaggi fra di essi, nel rispetto ed in applicazione della normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 27 CCNL 8.6.2000 come modificato dall'art. 4 CCNL 6.5.2010, le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti medici sono le seguenti:

- a) incarico di direzione di struttura complessa;
- b) incarico di direzione di struttura semplice. L'incarico di direzione di struttura semplice, ed in particolare quella dipartimentale, include necessariamente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali, che deve essere prevalente rispetto agli altri criteri e parametri;



c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo. Tale tipo di incarico prevede in modo prevalente rispetto agli altri criteri e parametri, responsabilità tecnico-specialistiche;

d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

ARTICOLO 3 – INCARICHI DI DIREZIONE DI UNITA' OPERATIVA COMPLESSA

Per incarichi di direzione di unità operativa complessa, si intendono quelli relativi ad unità operative complesse, sempre caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti, in via diretta, nei confronti del Direttore Generale (fascia A).

ARTICOLO 4 – INCARICHI DI DIREZIONE DI UNITA' OPERATIVA SEMPLICE

Con riferimento alle unità operative semplici si individuano due gradi di complessità organizzativa:

1. Fascia B1, che comprende le UOD di staff;
2. Fascia B2, che comprende le U.O. semplici di staff e le U.O. semplici articolazioni interne delle Unità Operative Complesse.

ARTICOLO 5 – INCARICHI DI NATURA PROFESSIONALE

Per incarichi dirigenziali di natura professionale (fascia C) si intendono quelli attribuibili ai dirigenti con cinque anni di attività che svolgono funzioni interne alle unità operative complesse o in staff alla Direzione Aziendale, in possesso di elevate competenze tecnico-specialistiche che producono prestazioni particolarmente rilevanti per l'Azienda e si individuano in due gradi di rilevanza: fascia C1 e fascia C2

ARTICOLO 6 – INCARICHI PROFESSIONALI DI BASE

Gli incarichi dirigenziali di natura professionale di base (fascia D) sono quelli conferibili ai dirigenti neo assunti una volta superato il periodo di prova; 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.

ARTICOLO 7 – METODOLOGIA

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

UNITA' OPERATIVE COMPLESSE	FASCIA A	PUNTEGGIO BASE-COEFFICIENTE 60
UNITA' OPERATIVA DIPARTIMENTALE	FASCIA B1	PUNTEGGIO BASE-COEFFICIENTE 40
UNITA' OPERATIVA SEMPLICE	FASCIA B2	PUNTEGGIO BASE-COEFFICIENTE 30
INCARICHI NATURA PROFESSIONALE	FASCIA C1	PUNTEGGIO BASE-COEFFICIENTE 20
INCARICHI NATURA PROFESSIONALE	FASCIA C2	PUNTEGGIO BASE-COEFFICIENTE 10

FABRIZIO
3
M. J.

Dal momento che le diverse posizioni dirigenziali, siano esse gestionali o professionali, possono presentare, a parte l'identica base di partenza, ulteriori caratteristiche differenziali di complessità o livelli di professionalità e di corrispondente responsabilità, in funzione della specialità della struttura o dell'incarico professionale da attribuire, si procederà ad assegnare punteggi aggiuntivi in base a "pesature" effettuate dall'Azienda in via preventiva utilizzando adeguati "fattori" e relativi "criteri" di pesatura previsti nel presente regolamento. 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.

Agli incarichi di natura professionale fascia C2 viene assegnato solamente il punteggio base senza pesatura di punteggi aggiuntivi.

Attesa la valenza sostanzialmente interna degli incarichi professionali di base (fascia D), non si attribuisce alcun punteggio base, né alcuna pesatura di fattori aggiuntivi.

ARTICOLO 8 – GRADUAZIONE INCARICHI GESTIONALI

I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura delle strutture sono quelli previsti dal CCNL 1994-1997, e possono essere così sintetizzati:

1. FATTORE ECONOMICO max. punti 25
 - a) Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato – max. punti 12,5;
 - b) Affidamento e gestione di budget (responsabilità riferita alla presenza di budget) – max. punti 12,5.
2. FATTORE STRUMENTALE/DIMENSIONALE max. punti 30
 - a) Complessità della struttura in relazione alle sub articolazioni – max. punti 10;
 - b) Consistenza del personale e dei beni e servizi amministrativi – max. punti 10;
 - c) Utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda – max. punti 10.
3. FATTORE STRATEGICO AZIENDALE max. punti 35
 - a) Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali – max. punti 15;
 - b) Grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata – max. punti 10;
 - c) Importanza e delicatezza delle funzioni esplicitate da espresse e specifiche norme di legge – max. punti 10.

Al fine di applicare i fattori di pesatura aggiuntivi sopra citati, si utilizza una scala di giudizio a quattro livelli: basso, medio, alto, eccellente.

A ciascun parametro è assegnato un valore minimo e massimo secondo il seguente criterio:

- Basso da 0 a 2,5 punti;
- Medio da 2,6 a 5 punti;
- Alto da 5,1 a 7,5 punti;
- Eccellente da 7,6 a 15 punti.

FASSIO 4
[Handwritten signature]

ARTICOLO 9 – GRADUAZIONE INCARICHI PROFESSIONALI

I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi di tipo professionale (C1) sono esposti in dettaglio nello schema seguente:

1. Grado di complessità delle problematiche trattate/relazione con organismi intra-extra aziendali - max punti 30
2. Elevate competenze professionali e/o di specializzazione - max punti 30
3. Grado di flessibilità/autonomia nelle attività professionali - max punti 30

per l'applicazione dei fattori differenziali di cui sopra, si utilizza una scala di giudizio a quattro livelli: basso, medio, alto, eccellente.

A ciascun parametro è assegnato un valore minimo e massimo secondo il seguente criterio:

- Basso da 0 a 7,5 punti;
- Medio da 7,6 a 15 punti;
- Alto da 15.1 a 22,5 punti
- Eccellente da 22,6 a 30 punti.

ART 10 – PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

L'ARES 118 provvederà a ricondurre le strutture del proprio assetto organizzativo alle tipologie di incarico di cui agli artt. 3 e 4 del presente regolamento.

Ad ogni struttura aziendale sarà assegnato, oltre al punteggio base, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, individuato all'art. 9 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.

Successivamente, si provvederà a graduare ogni singola funzione dirigenziale di tipo professionale presente all'interno dell'Azienda individuando, *in primis*, la fascia di appartenenza di ciascun dirigente (C-D) e, successivamente, attribuendo alle sole posizioni rientranti *sub* C1 gli specifici punteggi aggiuntivi riportati all'art. 10 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. 11 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

In base alla pesatura preventiva risultante dal processo di graduazione, il presente regolamento definisce le procedure con cui verrà effettuato il calcolo del valore economico della retribuzione di posizione, comprensiva della quota fissa e della quota variabile.

L'importo economico del "valore punto" si ottiene dividendo l'ammontare del fondo di posizione dell'esercizio di riferimento per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi previsti formalmente nell'Azienda. Ad ogni dirigente, quindi, competerà un'indennità di posizione corrispondente al valore del punto di cui sopra, moltiplicato per il "punteggio" attribuito alla posizione funzionale della quale è stato formalmente incaricato.

Al dirigente cui venga conferito, con atto formale, un incarico dirigenziale è riconosciuta una retribuzione di posizione complessiva comunque non inferiore al minimo tabellare.

Ai dirigenti cui l'Azienda attribuisca l'incarico di Area di Coordinamento, è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione di parte variabile fino ad un massimo di €. 20.000/anno. L'onere di tale maggiorazione sarà a carico del fondo di posizione.

