

AREA FUNZIONI LOCALI (Sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali)

Ipotesi di Accordo su "Graduazione e valorizzazione degli incarichi dirigenziali ex CCNL 17.12.2020".

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

| | | |
|--|--|--|
| Data di sottoscrizione | MAGGIO 2022 | |
| Periodo temporale di vigenza | | |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): DIRETTORE AMMINISTRATIVO DIRETTORE SERVIZIO UNICO METROPOLITANO AMMINISTRAZIONE ECONOMICA PERSONALE Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FEDIR Sanità, DIREL, DIRER, UNSCP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL e FEDIR Sanità | |
| Soggetti destinatari | Dipendenti appartenenti all'Area Funzioni Locali (sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali) | |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI | |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data |
| | | Nessun rilievo |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? |
| | | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità? |
| È stato assolto l'obbligo di pubblicazione? | | |
| | La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? | |
| Eventuali osservazioni | | |

MODULO 2 ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

a) Illustrazione del contratto integrativo

Con l'ipotesi di accordo in esame l'Azienda intende dare applicazione ai nuovi criteri di graduazione e valorizzazione delle funzioni dirigenziali del personale dirigente dell'Area Amministrativa, Tecnica e professionale definiti con la deliberazione n. 94 del 22.4.2022 (che si allega) a seguito del nuovo CCNL 17.12.2020.

Con tale delibera l'Azienda, previo confronto sindacale, ha preso atto delle tipologie di incarico dirigenziale indicate nell'art. 70, definito i criteri per la graduazione degli incarichi conferibili ai Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali nonché individuato i nuovi valori economici, nel rispetto dell'entità del fondo di posizione come ridefinito con l'accordo sindacale del 6.8.2021.

Si evidenzia che con tale accordo le parti hanno concordato le destinazioni delle risorse disponibili nei fondi contrattuali 2021 e, al fine di garantire la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della nuova disciplina della retribuzione di posizione prevista dall'art. 89 e in correlazione con la definizione di nuovi assetti organizzativi, hanno ridotto stabilmente le risorse del fondo di risultato di un importo pari a € 15.000 (pari al 23%) incrementando di un importo corrispondente le risorse del fondo di posizione, con l'impegno di attivare il confronto sui criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali.

Con il presente accordo, in sede di prima applicazione della nuova graduazione delle funzioni, tutti gli incarichi dirigenziali conferiti ai Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali sono ricondotti come appresso:

- agli incarichi di struttura complessa (parametro C della precedente graduazione) è stato attribuito il parametro A e il nuovo valore economico
- agli incarichi professionali "qualificato" e "<5anni" (parametri E3 e E4 della precedente graduazione) è stato attribuito il parametro C4 corrispondente alla tipologia "Incarico iniziale", con la conferma del valore economico
- per i restanti incarichi professionali dei parametri la riconduzione ai nuovi parametri e ai rispettivi valori economici sarà effettuata in relazione alle risultanze della pesatura effettuata sulla base dei nuovi criteri definiti con la succitata deliberazione n. 94.

E' previsto che qualora all'incarico ricoperto venga riconosciuto un nuovo valore economico, il Dirigente verrà sottoposto a valutazione intermedia sulla base di specifica scheda di valutazione e che i nuovi valori economici verranno riconosciuti successivamente all'esito positivo della valutazione intermedia, a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data di certificazione positiva da parte del Collegio sindacale.

b) Quadro di sintesi delle risorse utilizzate

L'entità del fondo destinato alla retribuzione di posizione di cui all'art. 90 del CCNL 17.12.2020 relativa all'anno 2022 è pari a € **294.043** (come meglio illustrato nella relazione tecnico finanziaria).

La nuova valorizzazione degli incarichi dirigenziali, tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo aziendale nonché della dotazione organica prevista dal Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale anni 2021/2023, ammonta complessivamente a € **267.903**, ripartiti fra le seguenti voci di utilizzo del fondo:

- Retribuzione di posizione (parte fissa) € 174.000
- Retribuzione di posizione (parte variabile) € 32.595
- Indennità di struttura complessa € 61.308.

Si evidenzia, pertanto, che la nuova valorizzazione è rapportata alla consistenza del fondo, anche tenuto conto che il restante importo (€ **26.140**) è accantonato per il costo delle Funzioni Unificate dei Servizi di Amministrazione del personale area Giuridica e area Economica.

c) Effetti abrogativi impliciti

Nulla da esporre

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

Non pertinente

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali

Non pertinente

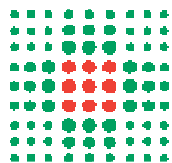
f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Considerato che il sistema degli incarichi dirigenziali, che si basa sui principi di autonomia, di responsabilità e di valorizzazione del merito e della prestazione professionale, è volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale, si ritiene di poter affermare che la presente ipotesi di accordo rappresenta uno strumento diretto a promuovere lo sviluppo professionale dei Dirigenti, con l'intento di promuovere un'efficace e proficua organizzazione aziendale e favorire il raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria

g) Altre informazioni.

Nulla da rilevare

Il Direttore del SUMAEP



AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA

Ipotesi di accordo su "Graduazione e valorizzazione degli incarichi dirigenziali ex CCNL 17.12.2020 Personale Area Funzioni Locali".

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

Modulo I: Costituzione dei FONDI anno 2021 Area DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA

Premesso che dal 2021 i Fondi della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa sono passati da 3 fondi a 2 e precisamente: Art. 90 Fondo di posizione e Art. 91 Fondo di Risultato e altri trattamenti accessori, le risorse a disposizione, per l'anno 2022, in via previsionale, sono così dettagliate:

| | FONDO Posizione ex art. 90 CCNL 17/12/2020 | FONDO Retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori ex art 91 CCNL 17/12/2020 |
|---|---|--|
| Risorse storiche | 271.269 | 46.991 |
| Risorse storiche ex fondo condizioni lavoro | | 4.970 |
| Incrementi CCNL art. 90 e 91 comma 3 lettera a) | 7.774 | 12.857 |
| Incrementi CCNL art. 90 comma 3 lettera b) (Ria cessati) | 926 | |
| Risorse trasferite dal fondo di risultato al fondo di posizione art 90 comma 3 lettera e) e art 91 comma 9 | 15.000 | -15.000 |
| Decurtazioni fondo per rispetto del limite art 23 c. 2 DLGS 75/2017 – aart. | -926 | |
| RISORSE FISSE | 294.043 | 49.818 |
| art. 91 comma 4 lettera c) - Risorse Regionali | | 7.923 |
| RISORSE VARIABILI | | 7.923 |
| TOTALE RISORSE | 294.043 | 57.741 |
| TOTALE COMPLESSIVO | 351.784 | |

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione

Sezione I - Destinazione non regolata specificatamente dal presente Contratto integrativo sottoposto a certificazione

Le Risorse del fondo art. 91 Fondo Risultato e altri trattamenti accessori non sono regolate dal presente accordo

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal presente Contratto integrativo

Per l'anno 2022 sono state definite le destinazioni delle risorse del seguente fondo:

Fondo di Posizione art. 90 ex CCNL 17/12/2020

Si dettaglia la spesa del fondo di Posizione

| Nuovi parametri e tipologie ex CCNL 17.12.2020 | | | Nuova retribuzione di posizione (con tredicesima) | | Ind.struttura complessa |
|---|-----------------------|-----------|--|------------------------|-----------------------------------|
| parametro | Tipologia | N. dip. | Parte fissa | Variabile aziendale | valori in euro con tredicesima |
| A | Struttura complessa | 6 | € 18.000 | € 2.600 | € 10.218 |
| B | Struttura semplice | | € 11.500 | | |
| C1 | Rilevanza strategica | 1 | € 5.500 | € 11.295 | |
| C2 | Alta specializzazione | 1 | € 5.500 | € 2.700 | |
| C3 | Specialistica | 2 | € 5.500 | € 1.500 | |
| C4 | Iniziale | 8 | € 5.500 | | |
| | totali | 18 | 174.000 | 32.595 | 61.308 |
| Importo retribuzione di posizione e indennità struttura complessa a carico fondo | | | € 267.903 | | |

NOTA BENE: Si evidenzia che la restante somma pari ad Euro 26.140, è vincolata ai costi previsti nella convenzione per lo svolgimento delle funzioni unificate dei Servizi Amministrazione Giuridica del personale e Amministrazione Economica del personale (Delibera 175/2019) nella quale è stabilito che i costi del Personale Dirigenziale vengano ripartiti in percentuale tra le quattro Aziende che hanno aderito alla Convenzione.

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Nulla da regolare

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

sottoposto a certificazione

| | |
|--|----------------|
| a. Totale Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione | 57.741 |
| b. Totale Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione | 294.043 |
| c. Totale Destinazioni ancora da regolare (a disposizione per anni successivi) | |
| c. Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione | 351.784 |

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Nulla da esporre

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a) Si attesta che la destinazione di utilizzo del Fondo di Posizione è coperta dalle risorse aventi natura certa e continuativa

Modulo III: Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

Modulo I - Costituzione del fondo

| | FONDO Posizione ex art. 90 CCNL 17/12/2020 | FONDO Retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori ex art 91 CCNL 17/12/2020 |
|---------------------------------|---|--|
| Totale Risorse Fisse | 294.043 | 49.818 |
| Totale Risorse variabili | | 7.923 |
| TOTALE FONDI | 294.043 | 57.741 |
| TOTALE COMPLESSIVO | 351.784 | |

Modulo II “definizione delle poste di destinazione”

| | |
|--|----------------|
| a. Totale Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione | 57.741 |
| b. Totale Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione | 294.043 |
| c. Totale Destinazioni ancora da regolare (a disposizione per anni successivi) | |
| c. Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione | 351.784 |

Modulo IV – COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA

Sezione I – *Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.*

Al fine di monitorare le voci retributive che attingono ai fondi aziendali questa Azienda si avvale degli strumenti informatici messi a disposizione della software house. Vengono inseriti i limiti di spesa per ogni singolo fondo (importo massimo erogabile) e tramite le singole voci stipendiali è possibile effettuare monitoraggi mensili della spesa progressiva in allineamento con gli stipendi nonché dei residui.

Sezione II – *Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa Fondo dell'anno precedente risulta rispettato*

Il limite di spesa dei Fondi contrattuali che viene monitorato attraverso gli strumenti informatici che consentono il monitoraggio mensile della spesa non risulta essere superato

Sezione III – *Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo*

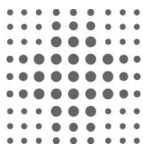
Si attesta che i costi relativi all'ipotesi di accordo in oggetto, compreso quanto riferito agli oneri a carico Ente e all'IRAP, sono stati previsti all'interno del costo del personale secondo quanto previsto dalla normativa regionale e dal piano dei conti.

Le risorse indicate nell'accordo in esame risultano così allocate nel Bilancio 2022:

| Totale risorse del fondo | conti economici | descrizione | importi |
|---------------------------------|------------------------|---|----------------|
| 351.784 | 1300100202 | P. Professionale-Dirigenza –Competenze fondi contrattuali – T.I. | 90.393 |
| | 1300300202 | P. Professionale-Dirigenza –Competenze fondi contrattuali – T.D. | |
| | 1350100202 | P. Tecnico-Dirigenza –Competenze fondi contrattuali – T.I. | 50.901 |
| | 1350300202 | P. Tecnico-Dirigenza –Competenze fondi contrattuali – T.D. | 936 |
| | 1400100202 | P. Amministrativo-Dirigenza –Competenze fondi contrattuali – T.I. | 255.504 |
| TOTALE | | | 351.784 |

F.to IL DIRETTORE DEL SUMAEP

Dalfiume Luca



FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: AS_BO66
REGISTRO: Deliberazione
NUMERO: 0000094
DATA: 22/04/2022 18:01
OGGETTO: GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI (SEZIONE DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI) AI SENSI DEL CCNL 17.12.2020 (triennio 2016-2018).

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Rossi Andrea in qualità di Direttore Generale
Con il parere favorevole di Neri Andrea - Direttore Sanitario
Con il parere favorevole di Donattini Maria Teresa - Direttore Amministrativo

Su proposta di Giovanni Ferro - Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC) che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

CLASSIFICAZIONI:

- [08-02]

DESTINATARI:

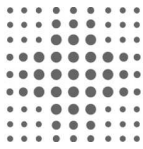
- Collegio sindacale
- Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC)

DOCUMENTI:

| File | Firmato digitalmente da | Hash |
|---------------------------------------|--|--|
| DELI0000094_2022_delibera_firmata.pdf | Donattini Maria Teresa; Ferro Giovanni; Neri Andrea; Rossi Andrea | FFCD6800C0F0BE5F4F3CF9C8797F5366 E6C7241058EEF74D005C381D054AD5CF |
| DELI0000094_2022_Allegato1.pdf: | | 86F022048AE5FA0AF6D1153E37D77D51 D40D4AC45BCB6874F9450622AF00BFEF |



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.
Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



DELIBERAZIONE

OGGETTO: GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI (SEZIONE DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI) AI SENSI DEL CCNL 17.12.2020 (triennio 2016-2018).

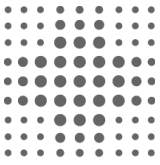
IL DIRETTORE GENERALE

Richiamate le disposizioni contenute nel Capo II del Titolo III della Sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali del CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto il 17.12.2020, relative al sistema degli incarichi dirigenziali;

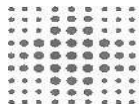
- considerate le novità introdotte dal citato CCNL sulla materia ed, in particolare, la previsione di nuove tipologie di incarichi dirigenziali, come indicati all'art. 70, nonché una nuova disciplina della retribuzione di posizione, come prevista dall'art. 89;
- richiamato il sopracitato articolo 89 che prevede che la graduazione delle funzioni sia definita in sede aziendale secondo i criteri e parametri fissati dal comma 9, anche semplificati per adattarli alla specifica situazione organizzativa, nonché previo confronto con le rappresentanze sindacali;
- ravvisata pertanto la necessità di definire, in conformità alle vigenti disposizioni contrattuali, i criteri per la graduazione delle nuove tipologie di incarico conferibili ai Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali nonché, sulla base delle risultanze del processo di graduazione, individuare i nuovi valori economici, in relazione alla disponibilità del nuovo fondo di posizione;
- preso atto dell'attuale assetto organizzativo aziendale derivante dai principi contenuti nell'atto aziendale, così come aggiornato con la delibera n. 30 del 16.2.2021, e nei documenti organizzatori, nelle more dell'aggiornamento del regolamento attuativo;
- dato atto che il confronto con le organizzazioni sindacali dell'area contrattuale di riferimento in merito alle risultanze della graduazione e valorizzazione degli incarichi dirigenziali per i Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali è avvenuto nel corso dell'incontro sindacale svoltosi con modalità a distanza in data 4 marzo 2022 e conclusosi con esito positivo;

Delibera

1) di definire i criteri per la graduazione e valorizzazione delle posizioni dirigenziali dell'Area Amministrativa, Tecnica e Professionale previste nella struttura organizzativa dell'Azienda USL di Imola in applicazione del CCNL 17.12.2020 nonché, sulla base delle risultanze del processo di graduazione, individuare i nuovi valori economici, come dettagliati nel documento allegato 1, che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;



- 2) di dare atto che la nuova valorizzazione è rapportata alla consistenza del Fondo di posizione di cui all' art. 90 del CCNL 17.12.2020 (che tiene anche conto del costo dei servizi unificati metropolitani), nonché alla dotazione organica prevista dal Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale anni 2021/2023;
- 3) di dare atto che la presente graduazione e valorizzazione delle posizioni dirigenziali annulla e sostituisce le graduazioni delle funzioni adottate con deliberazioni nn. 6 del 14.1.2003 e 56 del 10.5.2007 con riferimento alla sola dirigenza professionale, tecnica e amministrativa;
- 4) di rinviare a separato provvedimento la definizione di un Regolamento a carattere interaziendale sulle modalità di conferimento e revoca dei relativi incarichi, aziendali e interaziendali, relativamente all'Area Funzioni Locali - Sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali;
- 5) di trasmettere copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 18 - comma 4 - della L.R. 16.7.2018, n. 9.



PERSONALE AREA FUNZIONI LOCALI – Sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali **Sistema degli incarichi dirigenziali ex CCNL 17.12.2020: tipologie, criteri di graduazione e valorizzazione**

L'art. 89 comma 9 del CCNL 17.12.2020 prevede che la graduazione delle funzioni dirigenziali sia effettuata dall'Azienda in relazione all'assetto organizzativo, alle specifiche caratteristiche delle attività da svolgere e alle conseguenti responsabilità sulla base dei criteri stabiliti dai contratti collettivi di lavoro e dalle leggi regionali, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

L'individuazione degli incarichi dirigenziali deve essere funzionale ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale e la pesatura va effettuata sulla base dei seguenti criteri e parametri di massima fissati dal CCNL:

complessità della struttura; grado di autonomia; affidamento e gestione di budget; consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato; svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali; grado di competenza specialistico – funzionale o professionale; utilizzo di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda; rilevanza a livello aziendale; valenza strategica rispetto agli obiettivi aziendali; afferenza della posizione professionale al dipartimento o alla struttura complessa (limitatamente agli incarichi professionali).

La determinazione del trattamento economico è effettuata in base al risultato della pesatura delle funzioni dirigenziali previste nell'assetto organizzazione aziendale e in relazione alla consistenza economica del fondo contrattuale disponibile.

Tipologie di incarico

Le varie tipologie di incarico si differenziano tra loro in funzione della loro natura (gestionale o professionale) e della complessità/rilevanza all'interno dell'Azienda.

Gli incarichi gestionali comportano la responsabilità di gestione di una struttura e si distinguono in incarichi di Direzione di struttura complessa (UOC) e incarichi di Direzione di struttura semplice (SS).

- **Incarico di struttura complessa** comporta la gestione di una struttura aziendale individuata come tale dal Regolamento attuativo dell'Atto aziendale caratterizzata da complessità, autonomia tecnico-professionale ed organizzativa e responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche e finanziarie. Tra gli incarichi di struttura complessa è ricompreso l'incarico di Direttore di Distretto e di Direttore di Dipartimento

- **Incarico struttura semplice** può essere articolazione interna di Unità Operativa Complessa o articolazione della Tecnostruttura degli staff individuate dal Regolamento attuativo dell'Atto aziendale. Sono caratterizzate da autonomia organizzativa e includono necessariamente e in via prevalente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali e, ove previsto, anche di risorse finanziarie.

Gli incarichi di natura professionale invece si distinguono in:

- **Incarico professionale di rilevanza strategica** che si caratterizza per elementi di diversa natura (particolare rilevanza del ruolo rivestito, complessità dell'attività svolta, alto livello delle tecnologie impiegate, consumo di risorse "pesanti", rilevanza di obiettivi aziendali esistenti o implementabili)

- *Incarico professionale di alta specializzazione* che si caratterizza per le elevate competenze tecnico-professionali richieste e/o il possesso di esperienze qualificate laddove l'incarico comporti attività/prestazioni rilevanti a livello aziendale sotto il profilo quali-quantitativo
- *Incarico professionale specialistico* che richiede, in modo prevalente, competenze tecnico-professionali relative ad una particolare metodologia/tecnica/funzione rilevante a livello di unità operativa di appartenenza
- *incarico professionale iniziale* conferibile ai dirigenti, superato il periodo di prova, e si caratterizza per lo svolgimento di attività professionali che richiedono competenza tecnico-specialistica di base, sotto la diretta supervisione del responsabile della struttura.

Graduazione degli incarichi

Gli incarichi dirigenziali a contenuto **gestionale** sono caratterizzati dai seguenti fattori:

- complessità della struttura (numerosità e complessità dei processi gestiti; numerosità e complessità delle relazioni agite)
- responsabilità gestionali (numerosità quali-quantitativa personale assegnato, dimensione budget finanziario e risorse strutturali a disposizione)
- grado di autonomia tecnico-professionale ed organizzativa.

In base all'attuale situazione organizzativa, l'Azienda USL di Imola individua, all'interno degli incarichi di struttura complessa e di struttura semplice, un unico livello di complessità (rispettivamente parametro A e parametro B). Per l'incarico di Direttore di Distretto, in relazione alla specificità dello stesso e al fatto che l'incarico è conferibile a Dirigenti appartenenti sia all'Area Sanità che all'Area PTA, si prevede una valorizzazione superiore, tenuto conto delle complessità delle funzioni e delle responsabilità correlate.

Gli incarichi dirigenziali **di natura professionale**, ove sono prevalenti le caratteristiche tecnico-professionali, sono graduati sulla base dei seguenti criteri di pesatura:

- Valenza strategica rispetto agli obiettivi che l'Azienda intende conseguire (*da punti 5 a 1*)
- Grado di competenza specialistico-funzionale o professionale (*da punti 5 a 1*)
- Grado di autonomia e responsabilità nelle attività professionali (*da punti 5 a 1*)
- Livello di complessità delle attività erogate / funzioni agite (*da punti 5 a 1*)
- Relazioni (tipologia e complessità) (*da punti 5 a 1*)
- Rilevanza processi gestiti (entità e complessità) (*da punti 5 a 1*).

Ogni criterio ha la stessa importanza e il punteggio massimo attribuibile ad ognuno di essi è 5 punti (*vedi tabella allegato a*). In relazione ai criteri sopraindicati, si individuano all'interno degli incarichi di natura professionale quattro diversi livelli di complessità determinati dalle seguenti classi di pesatura.

| Punteggio | Tipologia |
|--------------|-----------------------------------|
| Oltre 25 | incarico di rilevanza strategica |
| =>20 e <= 25 | incarico di alta specializzazione |
| >15 e < 20 | incarico specialistico |
| <=15 | incarico iniziale |

Il parametro da attribuire agli incarichi di natura professionale è quello corrispondente alla fascia “C” come sotto indicato:

C1 – incarico di rilevanza strategica (parametro EE della precedente graduazione)

C2 – incarico di alta specializzazione (parametro E1 della precedente graduazione)

C3 – incarico specialistico (parametro E2 della precedente graduazione)

C4 – incarico iniziale (parametri E3 e E4 della precedente graduazione).

Determinazione valore economico degli incarichi

In relazione a quanto sopra esposto, l’Azienda, in base al proprio assetto organizzativo, individua nel Regolamento attuativo dell’Atto Aziendale le proprie strutture complesse e semplici e procede alla pesature degli incarichi professionali, attribuendo ad ognuno di essi il punteggio risultante dall’applicazione dei criteri sopraindicati.

Considerato che la consistenza del fondo di posizione prevista è pari a € 294.043 e che tale fondo finanzia, oltre alla retribuzione di posizione, anche l’indennità di struttura complessa, si definisce, nel rispetto dei valori di retribuzione di posizione fissa e dei valori minimi e massimi contrattualmente definiti, rispettivamente, dai commi 3 e 6 del già citato art. 89 e sulla base della dotazione organica prevista nel PTFP 2021/2023 (in particolare la tabella A anno 2022 pari a 18 unità), la valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali, approvando i valori di retribuzione di posizione (comprensivi di rateo di tredicesima) come di seguito indicati:

| AMMINISTRATIVI - PROFESSIONALI - TECNICI | | | |
|---|-----------|--|---|
| Tipologia ex art. 70 CCNL 17.12.2020 | Parametro | Denominazione | EURO (annuo con 13 [^]) |
| Comma 1 – lett a) – struttura complessa | A1 | <i>Direttore di Distretto .</i> | 24.000 |
| | A | <i>Incarico di Struttura Complessa</i> | 20.600 |
| Comma 1 – lett b) – struttura semplice | B | <i>Incarico di Struttura semplice</i> | 11.500 |
| Comma 1 – lett c) – Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, ricerca, ispettivi, di verifica e controllo | C1 | <i>Incarico di Rilevanza strategica</i> | Valore definito dalla Direzione Generale tra un minimo di € 8.000 e un massimo di € 17.000 |
| | C2 | <i>Incarico di Alta specializzazione</i> | 8.200 |
| | C3 | <i>Incarico Specialistico</i> | 7.000 |
| | C4 | <i>Incarico Iniziale</i> | 5.500 |

- **Il conferimento dell’incarico di Direttore di Dipartimento comporta il riconoscimento di una indennità annua di euro 15.665,91; tale indennità, comprensiva del rateo di tredicesima, si aggiunge alla retribuzione di posizione spettante al dirigente di struttura complessa ed è posta a carico del bilancio aziendale**
- **La retribuzione di posizione dei dirigenti assunti con contratto a tempo determinato a norma dell’art. 15 septies del D.Lgs.n. 502/1992 dovrà essere determinata sulla base dei punti attribuiti alla funzione dirigenziale assegnata secondo i sopraindicati fattori. Il finanziamento della eventuale retribuzione di posizione variabile aziendale è attribuito con somme a carico del bilancio dell’Azienda e non del fondo di posizione come disposto dall’art. 63 del CCNL 8.6.2000 tutt’ora vigente, con conseguente congelamento di un posto della dotazione organica.**

| |
|---|
| Tabella criteri di pesatura degli incarichi dirigenziali di natura professionale - Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale |
|---|

| | Fattore di valutazione | ITEM | Valore da 1 a 5 |
|---|--|--|------------------------|
| 1 | Valenza strategica | La funzione è responsabile dell'adozione / realizzazione di strategie e politiche dell'UO / Struttura di appartenenza | |
| | | La funzione è responsabile dell'adozione / realizzazione di strategie e politiche intra o inter macro gestione | |
| | | La funzione è responsabile dell'adozione / realizzazione di strategie e politiche generali aziendali o interaziendali | |
| 2 | Grado di competenze specialistico-funzionale o professionale | Livello di approfondimento delle Competenze di base per la gestione della funzione | |
| | | Livello di approfondimento delle Competenze specialistiche e differenziate necessarie alla gestione della funzione | |
| | | Livello di Competenze avanzate di tipo multidisciplinare con necessità di aggiornamento costante | |
| 3 | Grado di autonomia e responsabilità nelle attività professionali | Medio o alta su processi interni all'UO / Struttura di appartenenza | |
| | | Medio o alta su processi omogenei trasversali a più UU.OO. / Strutture | |
| | | Medio o alta su processi trasversali a valenza aziendale o interaziendale con responsabilità formale e diretta | |
| 4 | Livello di complessità delle attività erogate / funzioni agite | Contesto organizzativo gestionale e di processo prevalentemente standardizzato e circoscritto (esempio poche sedi erogative) | |
| | | Contesto organizzativo gestionale e di processo diversificato ed ampio (esempio numerose sedi erogative) | |
| | | Contesto organizzativo gestionale e di processo caratterizzato da dinamiche scarsamente prevedibili | |
| 5 | Relazioni (tipologia e complessità) | Interne all'Unità operativa: di natura collaborativa e/o informativa | |
| | | Aziendali: di natura informativa e/o collaborativa e/o negoziale | |
| | | Aziendali e/o extraaziendali complesse: relazioni con enti locali o extra regionali, di natura collaborativa e/o negoziale | |
| 6 | Rilevanza processi gestiti | Bassa entità e complessità dei processi presidiati | |
| | | Media entità e complessità dei processi presidiati | |
| | | Alta entità e complessità dei processi presidiati | |