



Struttura: Gestione Risorse Umane (G.R.U.) E-mail: claudia.sala@aslvcvco.it	Tipo di documento: PROCEDURA OPERATIVA	PO 36-GRU 02
Redatta da: Responsabile UO Gestione relazioni sindacali, relazioni interne e delle performance	Approvata da: Direttore SOC Gestione Risorse Umane	Revisione: 00
Titolo documento: Modalità per la ponderazione e per la graduazione degli incarichi dirigenziali	Emesso il: 05/10/2010	Pagina 1 di 6
Firma per redazione: Marino Barassi	Firma per approvazione: Claudia Sala	Firma Gruppo di Verifica e Validazione: Margherita Bianchi
Firma per validazione Direzione Generale		

MODALITÀ PER LA PONDERAZIONE E PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

INDICE:

LEGENDA	2
DEFINIZIONI	2
CAMPO DI APPLICAZIONE	2
RESPONSABILITÀ.....	2
MODALITÀ OPERATIVE.....	3
Metodologia di Ponderazione degli Incarichi Dirigenziali.	3
Conferimento degli Incarichi di Funzione	4
Sistema di remunerazione degli Incarichi	5
Norma Transitoria	5
ALLEGATI	5
RIFERIMENTI NORMATIVI	5

Struttura: Gestione Risorse Umane (G.R.U.) E-mail: claudia.sala@aslvc0.it	Tipo di documento: PROCEDURA OPERATIVA	PO 36-GRU 02	
Redatta da: Responsabile UO Gestione relazioni sindacali, relazioni interne e delle performance	Approvata da: Direttore SOC Gestione Risorse Umane	Revisione: 00	
Titolo documento: Modalità per la ponderazione e per la graduazione degli incarichi dirigenziali	Emesso il:	Pagina 2 di 6	

LEGENDA

S.T.P.A.: Dirigenza Sanitaria, Tecnica, Professionale, Amministrativa.

C.C.N.L.: Contratto collettivo Nazionale di lavoro

s.m.i.: successive modificazioni ed integrazioni

DEFINIZIONI

Per incarico individuale dirigenziale, si intende l'incarico affidato, dalla Direzione Generale, ai dirigenti area medico-veterinaria ed area S.T.P.A., dipendenti in ruolo presso la ASL VCO, in ossequio a quanto previsto dai rispettivi c.c.n.l. 1998-2001 agli art. 27-28-29-30 s.m.i., e da quanto previsto dall'atto aziendale approvato con deliberazione n. 710 del 07.10.2008.

SCOPO

Scopo della seguente procedura operativa è definire le modalità per la ponderazione e per la graduazione degli incarichi dirigenziali di pertinenza dell'area medica-veterinaria ed S.T.P.A. dell'Azienda sanitaria del Verbano Cusio Ossola.

CAMPO DI APPLICAZIONE

La seguente procedura operativa si applica a tutti i dirigenti dell'ASL VCO che possiedono i requisiti legislativi e contrattuali per il conferimento degli incarichi dirigenziali.

RESPONSABILITÀ

Il presente documento è stato definito e verificato nella sua applicabilità dalla S.O.C. Gestione Risorse Umane. Ha conseguito la validazione del Responsabile della Qualità e della Direzione Generale.

Il conferimento delle Posizioni Organizzative e degli incarichi individuali è di competenza della Direzione Generale che la esercita previa proposta dei Direttori di Macrostruttura e /o delle S.O.C./S.O.S.D. a seguito di relazione motivata sottoscritta, cui afferiscono le predette posizioni o incarichi.

Struttura: Gestione Risorse Umane (G.R.U.) E-mail: claudia.sala@aslvc0.it	Tipo di documento: PROCEDURA OPERATIVA	PO 36-GRU 02	
Redatta da: Responsabile UO Gestione relazioni sindacali, relazioni interne e delle performance	Approvata da: Direttore SOC Gestione Risorse Umane	Revisione: 00	
Titolo documento: Modalità per la ponderazione e per la graduazione degli incarichi dirigenziali	Emesso il:	Pagina 3 di 6	

MODALITÀ OPERATIVE

Criteri per la Graduazione degli Incarichi Individuali.

I criteri per la ponderazione e per la graduazione degli incarichi dirigenziali sono definiti dall'art. 27 dell'Atto Aziendale vigente.

A tutti i criteri, con esclusione della "posizione vicaria", si attribuisce un peso e la somma dei pesi attribuibili è stabilita dalla Direzione Aziendale, sentite le Organizzazioni Sindacali firmatarie dei CC.CC.NN.LL. presenti in azienda.

L'attribuzione del peso a ciascun criterio avviene utilizzando i parametri di valutazione definiti nell'allegato a) presente nell'atto di normazione.

Il peso di ciascun criterio deve essere rapportato a quello degli altri in modo da ottenere una graduazione che evidenzia la complessità e l'impegno necessari ad assolvere alle attività e/o alle funzioni specifiche di ciascuno di essi.

Il criterio della "posizione vicaria" viene ponderato in termini percentuali del peso della posizione vicariata.

In aggiunta ai criteri di ponderazione stabiliti dall'Atto Aziendale, per le finalità del presente atto di normazione, si prendono in considerazione anche l'incarico attribuito a "scavalco" e quella di Facente Funzione. Il primo caso viene ponderato in termini percentuali del peso della posizione "scavalcata"; nel secondo la ponderazione è uguale a quella dell'incarico di pertinenza.

Metodologia di Ponderazione degli Incarichi Dirigenziali.

Sono oggetto di ponderazione gli incarichi dirigenziali previsti dal vigente Atto Aziendale o eventualmente successivamente stabiliti dalla Direzione Aziendale ai sensi dell'art. 37 dell'Atto Aziendale stesso.

Gli incarichi dirigenziali sono ponderati in ragione del peso attribuito a ciascuno dei criteri e parametri di cui all'allegato a); pertanto il peso di ciascun criterio/parametro è attribuito in relazione all'incarico dirigenziale oggetto di valutazione.

Gli incarichi dirigenziali oggetto di ponderazione sono raggruppati in ragione dell'area contrattuale di appartenenza e generano tabelle così distinte: Dirigenza Medico/Veterinaria; Dirigenza Sanitaria; Dirigenza Amministrativa, Professionale e Tecnica.

Il procedimento di ponderazione delineato, consente di determinare per ciascun incarico dirigenziale un punteggio finale che a sua volta, mediante la sommatoria di tutti i punteggi, permette di ottenere il totale dei punti attribuiti ad ogni area contrattuale. Questo totale, dedotti i punteggi attribuiti agli

Struttura: Gestione Risorse Umane (G.R.U.) E-mail: claudia.sala@aslvc0.it	Tipo di documento: PROCEDURA OPERATIVA	PO 36-GRU 02	
Redatta da: Responsabile UO Gestione relazioni sindacali, relazioni interne e delle performance	Approvata da: Direttore SOC Gestione Risorse Umane	Revisione: 00	
Titolo documento: Modalità per la ponderazione e per la graduazione degli incarichi dirigenziali	Emesso il:	Pagina 4 di 6	

incarichi di Direttore di Macrostruttura e di Dipartimento, costituisce il divisore della parte del Fondo contrattuale di ciascuna area, al netto della quota parte di base necessaria per garantire la enumerazione contrattuale, ove prevista, in conformità con i disposti dei vigenti CC.NN.LL, utilizzabile per la valorizzazione e la remunerazione degli incarichi e delle posizioni.

Analogamente si procede per ottenere il totale dei punti attribuiti agli incarichi di Direttore di Macrostruttura e di Dipartimento, al fine di determinare il valore del fondo che la Direzione Aziendale destina alla valorizzazione e alla retribuzione dei predetti incarichi, in ragione di un valore punto stabilito dalla contrattazione aziendale, nei limiti previsti dai CC.NN.LL..

La remunerazione della "posizione vicaria" non grava sui fondi contrattuali di riferimento.

Graduazione degli Incarichi .

Gli incarichi dirigenziali, raggruppati per area contrattuale di appartenenza, sono graduati in fasce di punti, cui corrisponde un valore retributivo eguale.

L'articolazione in fasce è differenziata rispetto a gruppi di incarichi e di posizioni nel modo seguente:

A) Incarichi dirigenziali

- Direttore Ospedale Unico Plurisede e Presidente Comitato di Committenza: Unica fascia, unico livello retributivo;
- Direttore di Dipartimento: Tre fasce, tre livelli retributivi;
- Direttore S.O.C., e Responsabili S.O.S.D., S.O.S., E.P.: Tre fasce, tre livelli retributivi;
- Incarichi Individuali: Due fasce, due livelli retributivi: incarico individuale di base, incarico individuale di alta specializzazione conferibile ai Dirigenti con anzianità superiore a 5 anni.

Conferimento degli Incarichi di Funzione

La Direzione Generale ai sensi dell'art. 26 dell'atto aziendale, provvederà, con apposito atto deliberativo a definire le unità e gli incarichi titolari di funzione.

Gli incarichi di funzione, e le relative indennità, vengono conferite, su proposta scritta e motivata, dal Responsabile di Macrostruttura, Struttura Complessa, o Struttura Semplice Dipartimentale, in ossequio a quanto previsto agli art. 23.2 e 23.3 dall'atto aziendale del 07.10.2008 e s.m.i., dai contratti collettivi nazionali di lavoro, art. 26 e seguenti e s.m.i., e dagli accordi sindacali aziendali, ed in particolare in osservanza dell'art.3 del regolamento aziendale, di cui alla deliberazione n. 423 del 24.08.2001, in materia di norme procedurali di affidamento degli incarichi dirigenziali, fatte salve le disapplicazioni di quanto in contrasto con l'atto aziendale così come previsto all' art. 38 dell'atto stesso.

La durata dell' incarico è quella stabilita dal contratto stipulato tra l'Azienda e il dipendente in riferimento ai rispettivi CC.NN.LL.

Struttura: Gestione Risorse Umane (G.R.U.) E-mail: claudia.sala@aslvc0.it	Tipo di documento: PROCEDURA OPERATIVA	PO 36-GRU 02	
Redatta da: Responsabile UO Gestione relazioni sindacali, relazioni interne e delle performance	Approvata da: Direttore SOC Gestione Risorse Umane	Revisione: 00	
Titolo documento: Modalità per la ponderazione e per la graduazione degli incarichi dirigenziali	Emesso il:	Pagina 5 di 6	

Gli incarichi sono soggetti a periodica valutazione, come previsto dai CC.NN.LL..

La verifica positiva è condizione per la prosecuzione dell'incarico e, quella di fine mandato, per la riconferma.

Sistema di remunerazione degli Incarichi

La remunerazione degli incarichi, una volta determinato il loro valore ai sensi di quanto sopra, avviene come segue:

- a) Si attribuisce il valore dell'incarico conferito relativo a Direttore S.O.C.; Responsabile S.O.S.D., S.O.S., E.P, Incarico individuale dirigenziale, nel rispetto delle risorse disponibili sui rispettivi fondi contrattuali di riferimento.
- b) Il valore dell'incarico di Presidente Comitato di Committenza, di Direttore Ospedale Unico Plurisede, e di Dipartimento, è aggiuntivo a quello rispettivamente di Direttore di Distretto e di SOC;
- c) Il valore della posizione vicaria è aggiuntiva a quello relativo ad altro incarico, se attribuito, e la somma dei due valori non può superare il valore della posizione vicariata
- d) Il valore della posizione a scavalco è aggiuntiva a quella eventualmente attribuita in ragione dell'essere inquadrato in una determinata struttura organizzativa: il valore della posizione di facente funzione è corrispondente a quello del titolare dell'incarico

Norma Transitoria

I dipendenti, già titolari di incarichi conferiti con il precedente atto aziendale, che in sede di prima applicazione del presente atto di normazione, si trovassero nella condizione di non avere più incarichi e conseguentemente di non avere più diritto ad una retribuzione di posizione, ovvero di vedersi attribuito diverso incarico con valore retributivo inferiore, conservano il trattamento economico in godimento "ad personam", riassorbibile a seguito di incrementi derivanti da accordi collettivi nazionali e/o aziendali, esclusivamente sulle indennità previste dai rispettivi fondi per la retribuzione di posizione.

La presente norma non si applica agli incarichi di coordinamento in quanto già disciplinati dal CCNL.

ALLEGATI

Atto Aziendale

Allegato 1 Schede di valutazione per la graduazione delle funzioni

RIFERIMENTI NORMATIVI

Struttura: Gestione Risorse Umane (G.R.U.) E-mail: claudia.sala@aslvc0.it	Tipo di documento: PROCEDURA OPERATIVA	PO 36-GRU 02	
Redatta da: Responsabile UO Gestione relazioni sindacali, relazioni interne e delle performance	Approvata da: Direttore SOC Gestione Risorse Umane	Revisione: 00	
Titolo documento: Modalità per la ponderazione e per la graduazione degli incarichi dirigenziali	Emesso il:	Pagina 6 di 6	

CCNL di settore.