

Regolamento per la:

## GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

AREA  
CONTRATTUALE :

**DIRIGENZA MEDICA, SANITARIA E  
DELLE PROFESSIONI SANITARIE ,E  
DIRIGENZA PTA.**

## **Sommario :**

- Art. 1 - Premesse metodologiche
- Art. 2 - Individuazione degli incarichi
- Art. 3 - Incarichi di struttura Complessa
- Art. 4 - Incarichi di struttura Semplice
- Art. 5 - Incarichi professionali
- Art. 6 - Incarichi professionali di base conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività
- Art. 7 - Metodologia per la pesatura degli incarichi
- Art. 8 - Individuazione del punteggio Base
- Art. 9- Attribuzione punteggi aggiuntivi
- Art. 10 - Processo di graduazione delle funzioni
- Art. 11 - Definizione delle componenti della retribuzione di posizione
- Art. 12 - Processo di determinazione del valore economico
- Art. 13 - Norme finali e transitorie

## Graduazione degli incarichi dirigenziali

### Art. 1 Premesse metodologiche

1. Il presente titolo è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente, secondo quanto disciplinato per la dirigenza medica e sanitaria dagli artt. dal 17 al 23 del CCNL 19/12/2019 per la dirigenza Medica e sanitaria e professioni sanitarie e per la dirigenza PTA dall'art. 50 comma 1 e 2 del contratto nazionale del 1996, con le integrazioni di cui all'art. 26 del CCNL del 2000 e dell'art. 24 del CCNL del 2005 come confermato dall'art. 6 del CCNL 17/10/2008 e s.m.i.. (riferimento art.26 d.lgs.165/2001)
2. Attraverso il presente regolamento l'Azienda attribuisce a ciascuna posizione individuata nel modello funzionale aziendale vigente un punteggio che si configura come peso relativo di ogni incarico rispetto agli altri. Al fine di differenziare e rappresentare correttamente tali rapporti, di seguito vengono individuati i criteri e gli indicatori che dovranno essere utilizzati per effettuare tale pesatura.
3. La determinazione del trattamento economico sarà effettuata dall'Azienda in considerazione sia degli incarichi esistenti e del punteggio attribuito in funzione del presente regolamento, che dei fondi contrattuali disponibili per ciascun anno di riferimento e per ciascuna area contrattuale considerata.

### Art. 2 Individuazione degli incarichi

1. In funzione dei livelli di responsabilità indicati nel modello funzionale è possibile individuare diverse tipologie di incarico che si differenziano tra loro in base della natura (gestionale o professionale) e della rilevanza all'interno dell'Azienda.
2. Gli incarichi comportanti la responsabilità di gestione di una struttura si distinguono in incarichi di Direzione di struttura complessa e incarichi di Responsabilità di struttura semplice; quest'ultimi a loro volta si distinguono per strutture semplici a valenza dipartimentale o interne a strutture complesse.
3. Gli incarichi professionali, invece, si distinguono in incarichi di elevata professionalità, attribuibili a dirigenti che abbiano superato positivamente la valutazione da parte del Collegio Tecnico al termine del primo quinquennio di attività ed incarichi professionali di base attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di esperienza.
4. In base alla distinzione di cui ai punti precedenti, vengono individuate quattro tipologie di incarichi o fasce, come riportato dall'art. 18 del CCNL 19/12/2019 per la dirigenza medica e sanitaria e delle professioni sanitarie e dall'art. 27 comma 1 del C.C.N.L. 08/06/2000 per la dirigenza PTA, come integrato dall'art. 4 dal CCNL integrativo del 6 maggio 2010, secondo il seguente schema:
  - *fascia A*: strutture complesse, di cui all'art. 3 del presente regolamento;
  - *fascia B*: strutture semplici, di cui all'art. 4 del presente regolamento;
  - *fascia AS - Incarichi professionali*: incarichi professionali, di cui all'art. 5 del presente regolamento;
  - *Fascia IP - Incarichi di base*: incarichi professionali di base, di cui all'art. 6 del presente regolamento.

### Art. 3 Incarichi di struttura Complessa

1. Per incarichi di direzione di struttura complessa si intendono quelli relativi a Unità Operative complesse caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti, in via diretta, nei confronti del Direttore Generale. La struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale, nonché di autonomia gestionale nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite.
2. All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, viene individuata un unico grado o livello di complessità:
  - **Fascia "UOC" - Direttori di Unità Operative Complesse (UOC).**
3. Il parametro di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente alla fascia "A" è conferibile solo a Direttori di Struttura Complessa.

### Art. 4 Incarichi di struttura Semplice

1. Per incarichi di responsabilità di struttura semplice con autonomia organizzativa, si intendono le articolazioni dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie secondo quanto previsto dall'art. 18 comma 1 del CCNL 2016-2018 per la dirigenza sanitaria e medica e delle professioni sanitarie e dall'art. 27 comma 3 CCNL 08/06/2000 e integrato dall'art. 4 comma 1 del CIN al CCNL del 17/10/2008 per la dirigenza PTA.
2. All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi gradi o livelli di complessità:
  - **Fascia "UOSD"- Unità Operative semplici a valenza dipartimentale:** la struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale, nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite (budget);
  - **Fascia "UOS"- Unità operative semplici interne ad UU.OO. complesse;** la struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale, nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite in seno alla struttura complessa di appartenenza o allo staff della Direzione dell'Azienda.
3. Gli incarichi di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che, ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti gestionali, abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio di servizio da parte dello specifico Collegio Tecnico.

### Art. 5 Incarichi professionali

1. Per Incarichi di altissima specializzazione, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo, si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che svolgono funzioni a livello dipartimentale o interne alle Unità Operative connesse alla guida di gruppi di lavoro di alta professionalità ovvero al possesso di elevate competenze tecnico-specialistiche che producono prestazioni quali-quantitative ritenute particolarmente rilevanti per l'Azienda.
2. All'interno di questa Fascia d'incarichi vengono individuati, in base alle capacità professionali riconosciute al dirigente, quattro tipologie di incarico professionale:

- **Incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale:** incarichi “professionali” di coordinamento tecnico professionale delle attività nei quali sono ricomprese le funzioni di responsabilità di processo o attività aziendale a prevalente rilevanza dipartimentale/aziendale ovvero quale riferimento di altissima professionalità per l’acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico- professionali per l’intero dipartimento/azienda, all’interno di ambiti specialistici;
- **Incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa:** incarichi “professionali” di coordinamento tecnico professionale delle attività nei quali sono ricomprese le funzioni di responsabilità di processo ovvero quale riferimento di altissima specializzazione per l’acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella suddetta struttura o di strutture tra loro coordinate, nell’ambito di specifici settori disciplinari;
- **Incarichi di alta specializzazione:** articolazione funzionale che – nell’ambito di una struttura complessa o semplice - assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresenta il riferimento per l’acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell’ambito della struttura di appartenenza. È caratterizzata da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente, anche con la collaborazione di risorse umane e l’utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l’uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici.
- **Incarichi di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo:** Incarichi “professionali” ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono rilevanti competenze specialistiche e professionali.

3. Gli incarichi “professionali” di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio di servizio da parte dello specifico Collegio Tecnico.

#### **Art. 6 Incarichi professionali di base conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività**

1. Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base si intendono quelli conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di anzianità che abbiano 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.

2. All’interno di questa Fascia d’incarico viene individuato un unico livello di professionalità:

- **Fascia “IP”- Incarichi a professionalità di base:** Incarichi “professionali” di dirigenti con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in fase di formazione per l’acquisizione di competenze specialistiche professionale più elevate.

#### **Art. 7 Metodologia per la pesatura degli incarichi**

1. Al fine di attribuire a ciascun incarico presente in Azienda un punteggio relativo che rappresenti la complessità gestionale/capacità professionale richiesta per lo svolgimento delle funzioni individuate, viene adottata una metodologia di pesatura che identifica il peso attribuendo in prima battuta un punteggio base, determinato in funzione della tipologia di incarico, ed un ulteriore punteggio aggiuntivo in funzione dei criteri di seguito indicati.

2. In base al punteggio complessivamente attribuito a ciascun incarico, ovvero punteggio base più i punti aggiuntivi assegnati, viene determinato il coefficiente sul quale calcolare il trattamento economico da corrispondere.

## Art. 8 Individuazione del punteggio Base

1. In virtù della individuazione delle tipologie di incarico come sopra indicato, l'Azienda attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio modello funzionale un parametro di fascia associato ad un "punteggio base o coefficiente", secondo quanto previsto nelle tabelle seguenti:

| <b>INCARICHI GESTIONALI</b> |                           |                                      |
|-----------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| <b>TIPO STRUTTURA</b>       | <b>PARAMETRO / FASCIA</b> | <b>PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE</b> |
| STRUTTURE COMPLESSE         | UOC                       | 50                                   |
| STRUTTURE SEMPLICI          | UOSD                      | 35                                   |
|                             | UOS                       | 30                                   |

| <b>INCARICHI PROFESSIONALI</b>  |                           |                                      |
|---|---------------------------|--------------------------------------|
| <b>TIPO INCARICO</b>  | <b>PARAMETRO / FASCIA</b> | <b>PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE</b> |
| INCARICHI PROFESSIONALI   | AS                        | 10                                   |
| PROFESSIONALITA' DI BASE (conferibili ai dirigenti < di 5 anni di attività) | IP                        | 2                                    |

## Art. 9 Attribuzione punteggi aggiuntivi

1. Dal momento che le diverse posizioni dirigenziali possono presentare, a parte l'identica base di partenza, ulteriori caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità della struttura o dell'incarico professionale da attribuire, come descritto all'art. 8 del presente regolamento, oltre ai punti base agli incarichi vengono assegnati dei "punteggi aggiuntivi".

2. Al fine di individuare i parametri differenziali da utilizzare e sotto riportati è stato effettuato un raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 51 del C.C.N.L. del 05/12/1996 come integrato dall'art. 26 del C.C.N.L. del 08/06/2000.

3. Per ogni incarico, sia gestionale che professionale, è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo, da sommare al parametro base, suddiviso in differenti fattori ciascuno dei quali tende ad analizzare la complessità dell'incarico da punti diversi.

4. Per quanto riguarda i fattori aggiuntivi degli incarichi gestionali essi sono riferiti esclusivamente alla struttura cui intendono pesare e non al dirigente che, pro tempore, ne è il Direttore/Responsabile, in quanto la pesatura è riferita direttamente alla struttura. Relativamente agli incarichi di natura professionale i fattori aggiuntivi fanno riferimento alla professionalità prevista per singolo incarico.

5. I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi gestionali sono riportati nello schema che segue. La Direzione Aziendale provvederà ad attribuire un peso per ciascun indicatore / parametro a ciascuna struttura, nel limite dei punti relativi al fattore considerato, ponendo a confronto ognuna struttura dell'Azienda.

| <b>FATTORI INCARICHI GESTIONALI – AREA MEDICA e SANITARIA</b>                       |                  |
|---|------------------|
| <b>INDICATORE / PARAMETRO</b>   | <b>Max punti</b> |
| Consistenza delle risorse umane ricomprese nel budget affidato area del comparto    | 5                |
| Consistenza delle risorse umane ricomprese nel budget affidato area delle dirigenza | 5                |
| Livello di esposizione al rischio   | 5                |
| Bacino di utenza  | 5                |
| Complessità dei processi governati  | 5                |
| Livello tecnologico   | 5                |
| Livello innovazione   | 5                |
| Livello di ricerca / formazione   | 5                |
| Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali                | 10               |

| <b>FATTORI INCARICHI GESTIONALI – AREA PTA</b>  |                  |
|---|------------------|
| <b>INDICATORE / PARAMETRO</b>   | <b>Max punti</b> |
| Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato | 5                |
| Innovazione dei processi  | 5                |
| Bacino di operatività   | 5                |
| Autonomia organizzativa   | 5                |
| Numerosità dei processi governati   | 10               |
| Complessità dei processi governati  | 10               |
| Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali                      | 10               |

6. In analogia, i fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi professionali sono riportati nello schema che segue:

| <b>FATTORI INCARICHI PROFESSIONALI</b>  |                  |
|---|------------------|
| <b>INDICATORE / PARAMETRO</b>   | <b>Max punti</b> |
| Numerosità / Complessità dell'utenza / attività interessata dall'incarico.              | 5                |
| Livello di innovazione, ricerca e formazione.   | 10               |
| Valenza strategica dell'incarico professionale a livello aziendale.                     | 10               |
| Complessità delle metodologie adottate.   | 5                |
| Complessità delle strumentazioni utilizzate.  | 5                |
| Rilevanza delle funzioni rispetto all'efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe. | 5                |
| Livello delle conoscenze specialistiche richieste.                                      | 5                |
| Autonomia esercitata nelle funzioni svolte all'interno dell'equipe.                     | 5                |

1. Avuto riferimento a quanto sopra esposto, pertanto, l'Azienda provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie strutture, Unità operative complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui all'art. 8 del presente regolamento.
2. Successivamente ad ogni struttura dell'Azienda sarà assegnato dalla Direzione Aziendale, oltre al punteggio base, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, come individuati all'art. 9 del presente regolamento; la somma dei punti assegnati ad ogni struttura (punti base e fattori aggiuntivi), verrà successivamente processata all'interno della tabella di perequazione definendo il peso con cui si graderà la struttura stessa. In base al punteggio aggiuntivo assegnato verranno individuate tre differenti fasce di pesatura omogenee secondo il seguente schema:

| Fascia | Punti Base | Punteggio (base + aggiuntivo) |     | Gruppo |
|--------|------------|-------------------------------|-----|--------|
|        |            | Min                           | MAX |        |
| UOC    | 50         | 81                            | 100 | UOC 1  |
|        |            | 71                            | 80  | UOC 2  |
|        |            | 50                            | 70  | UOC 3  |
| UOSD   | 35         | 56                            | 85  | UOSD 1 |
|        |            | 35                            | 65  | UOSD 2 |
| UOS    | 30         | 56                            | 80  | UOS 1  |
|        |            | 30                            | 55  | UOS 2  |

3. Il processo di pesatura degli incarichi professionali prevede il coinvolgimento sia del direttore di dipartimento e del direttore di struttura complessa/ Responsabile di struttura semplice di riferimento degli incarichi da graduare. Pertanto si provvederà a pesare ogni singola funzione dirigenziale di tipo professionale presente all'interno dell'Azienda e ad attribuire gli specifici punteggi aggiuntivi di cui all'art. 9 del presente Regolamento su proposta effettuata da parte del diretto superiore della posizione da graduare. In base al punteggio aggiuntivo assegnato l'incarico verrà tipizzato e graduato come riportato nella tabella che segue:

| Punti Base | Punteggio (base + aggiuntivo) |     | Gruppo   |
|------------|-------------------------------|-----|--|
|            | Min                           | MAX |  |
| 10         | 51                            | 60  |  |
|            | 41                            | 50  |  |
|            | 21                            | 40  |  |
|            | 10                            | 20  | <i>Incarichi di alta specializzazione<br/>Incarichi di consulenza, di studio,<br/>ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo</i> |

**Art. 11**      **Processo di determinazione del valore economico**

1. Il fondo per la retribuzione di posizione è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:
  - della retribuzione di posizione minima unificata / fissa prevista per ciascuna tipologia di incarico;
  - dell’assegno personale ex specifico trattamento economico (per i dirigenti medici e sanitari);
  - dell’indennità di specificità medica (per i dirigenti medici);
  - dell’indennità per incarico di direzione di struttura complessa.
2. Poiché lo stesso “fondo di posizione” va integralmente utilizzato, l’Azienda definito l’ammontare del Fondo di ciascuna area contrattuale con i criteri e le procedure previste dai vigenti CCNL, tenuto conto del numero complessivo dei dirigenti in servizio, nonché degli incarichi (come sopra graduati) conferiti o che intende conferire nel corso dell’anno, procede, nell’ordine a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per:
  - ⇒ l’assegno personale ex specifico trattamento economico (per i dirigenti medici e sanitari);
  - ⇒ l’indennità di specificità medica (per i dirigenti medici);
  - ⇒ l’indennità per incarico di struttura complessa;
  - ⇒ determinare, con la quota residua, sulla base della graduazioni delle funzioni come sopra definita, il valore economico della retribuzione di tutte le possibili posizioni funzionali dei dirigenti, in relazione all’incarico allo stesso conferito o da conferire.
3. L’affidamento dell’incarico avviene attraverso la stipula del contratto individuale con ciascun dipendente ovvero attraverso la modifica del contratto in corso.

**Art. 13**      **Norme finali e transitorie**

1. Gli incarichi pesati e retribuiti con criteri differenti o difformi da quanto previsto dal presente regolamento sono nulli.
2. Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento si rinvia ai CC.CC.NN.LL. dell’area medica, sanitaria e PTA vigenti ed alla normativa legislativa di riferimento.
3. Il presente regolamento potrà essere integrato e/o modificato per effetto dell’introduzioni di nuove disposizioni legislative o contrattuali.