

REGOLAMENTO
PER LA GRADUAZIONE
DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

Area Medica e Veterinaria

Indice

- Art. 1 – Graduatoria degli incarichi dirigenziali
- Art. 2 – Percorsi di carriera
- Art. 3 – Incarichi di struttura Complessa
- Art. 4 – Incarichi di struttura Semplice
- Art. 5 – Incarichi di natura professionale
- Art. 6 – Incarichi professionali di base
- Art. 7 – Individuazione del peso di graduazione
- Art. 8 – Fattori differenziali di pesatura
- Art. 9 – Processo di graduazione delle funzioni
- Art. 10 – Destinazione risorse di cui all'art. 26 del CCNL 17/10/2008
- Art. 11 – Norme finali e transitorie

Art. 1 – Graduatorie degli incarichi

- 1.1 Ai sensi dell'art. 15, comma 3 del D. lgs. n. 502/1992 l'attività dei dirigenti sanitari è caratterizzata, nello svolgimento delle proprie mansioni e funzioni, dall'autonomia tecnico-professionale i cui ambiti di esercizio, attraverso obiettivi, fasi di valutazione e verifica, sono progressivamente ampliati. Ciò premesso, in applicazione della citata disposizione, ai dirigenti sono conferibili gli incarichi previsti dal presente regolamento in conformità con i requisiti richiesti dalle vigenti normative.
- 1.2 Gli obiettivi e le funzioni connesse a ciascun incarico, gestionale o professionale, si uniscono 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.
- 1.3 In virtù di quanto disposto dall'art. 15, comma 1, del D. Lgs. n. 502/1992 e dall'art. 51 commi 1 e 2 del CCNL 05/12/1996 per l'area della Dirigenza Medica e Veterinaria del Comparto Sanità, come integrato dall'art. 26 del CCNL 08/06/2000 e dall'art 24, comma 9, del CCNL 03/11/2005, e come confermato dall'art. 6 del CCNL 17/10/2008, all'affidamento degli incarichi dirigenziali è correlata l'attribuzione del trattamento economico di posizione che è effettuato secondo i criteri di seguito riportati.
- 1.4 Previa graduatoria delle funzioni dirigenziali e tramite utilizzo dell'apposito fondo costituito ai sensi dell'art. 24 del CCNL 17/10/2008 come integrato dall'art 8 del CCCNL 06/05/2010, è attribuito il valore economico a ciascun incarico dirigenziale previsto nell'assetto organizzativo aziendale;
- 1.5 La graduatoria è composta dalla somma della parte fissa determinata sulla base dei fattori declinati nel presente regolamento di cui alla scheda "Fattori e Parametri" (dal punto 1 al punto 4) e dalla parte variabile aggiuntiva (punto 5) che sarà assegnata dalla Direzione Strategica;
- 1.6 Ad ogni dirigente, di norma, deve essere, conferito un incarico. Al superamento della valutazione positiva dopo il quinto anno di attività, al dirigente è almeno conferito un incarico ai sensi dell'art. 27, co. 1, lett. C., CCNL 8.6.2000 e dell'art. 15, co. 4, DLgs. 502/1992 e s.m.ei.. I dirigenti, inoltre, possono essere destinatari di incarichi di struttura (semplice o complessa, ai sensi dell'art. 27, co. 1, lett. B e lett. A, CCNL 8.6.2000). Detti incarichi devono essere ricompresi nell'ambito del numero di strutture previsto nell'Atto Aziendale/ Regolamenti e del numero di incarichi professionali definito nell'Atto Aziendale/Regolamenti in quantità non inferiore a quella in essere alla data di adozione del presente regolamento previa compatibilità con la dotazione finanziaria prevista nel fondo.
- 1.7 Il presente regolamento dovrà essere integrato e/o modificato qualora a seguito dell'approvazione del prossimo CCNL intervengano norme incompatibili con quanto contenuto nel presente atto.

Art. 2 – Percorsi di carriera

- 2.1 L'affidamento degli incarichi dirigenziali ha luogo previa graduazione degli stessi ai sensi dell'art. 1. Gli incarichi conferibili si distinguono in *incarichi gestionali* e *incarichi professionali*.
- 2.2 In applicazione delle vigenti norme di legge e contratto è possibile il passaggio da una tipologia di incarico all'altra.
- 2.3 Gli *incarichi gestionali* sono conferiti per la direzione di struttura e comportano la responsabilità per i risultati dell'attività svolta dalla Struttura stessa, nonché per la realizzazione dei programmi e dei progetti alla stessa affidati con riferimento agli obiettivi fissati dal Direttore Generale o da altro dirigente delegato (Sanitario e/o Amministrativo) nel rispetto del relativo budget.
- 2.4 Per *Struttura* si intende l'articolazione interna dell'Azienda alla quale è attribuita con l'Atto aziendale o in mancanza con gli atti di regolamentazione interna, la responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie. Rientrano nella tipologia gli incarichi di direzione di: *Dipartimenti, Strutture complesse* o *Strutture semplici*.
- 2.5 Per Dipartimento si intendono quelle strutture di carattere gestionale individuate dall'azienda per l'attuazione di processi organizzativi integrati. I Dipartimenti aziendali, rappresentando il modello operativo delle aziende, svolgono attività professionali e gestionali. I Dipartimenti sono articolati al loro interno in strutture complesse e strutture semplici a valenza dipartimentale.
- 2.6 Gli incarichi professionali si distinguono in incarichi di alta specializzazione (C1) conferibili secondo i criteri indicati al paragrafo 5) del presente regolamento, incarichi professionali di consulenza, studio, verifica (C2 – C3) conferibili al compimento del quinto anno di attività (ex art 15, co 4, DLgs 502/1992) ed incarichi professionali di base (ex art. 27 co 1 lett. D) CCNL 08-06-2000)
- 2.7 In base alle distinzioni sopra esposte, sono individuate quattro tipologie di incarichi di cui ai seguenti artt. 3, 4, 5 e 6 corrispondenti, rispettivamente, alle lettere da a) a d) dell'art. 27 comma 1 del CCNL 08/06/2000.

Art. 3 – Incarichi di Struttura Complessa

- 3.1 Per incarichi di direzione di *struttura complessa*, in base all'art. 27, comma 1, lettera a) CCNL 08/06/2000, si intendono quelli relativi ad Unità Operative complesse caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti, in via diretta, nei confronti della Direzione Generale, ovvero tramite i Direttori delle strutture Dipartimentali.
- 3.2 Nel caso di conferimento di incarico di direttore di dipartimento si applica l'art. 39, comma 9, del CCNL 08/06/2000 come integrato dall'art. 4, comma 4, CCNL 06/05/2010.

Art. 4 – Incarichi di Struttura Semplice

- 4.1 Per incarichi di direzione di *struttura semplice*, si intendono le articolazioni organizzative di cui all'art. 27 comma 1 lettera b) CCNL 08/06/2000, come integrato dall'art. 4, comma 1, del CCNL integrativo 06/05/2010, dotate di autonomia e responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie [art. 27 comma 3 CCNL 08/06/2000].
- 4.2 All'interno della tipologia di responsabilità riferita alle strutture semplici, vengono individuate due diverse fasce di complessità:
- Fascia "B1": Unità Operative Semplici che non siano articolazione interna di strutture complesse ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice a Valenza Dipartimentale"
 - Fascia "B2": Unità Operative Semplici articolazioni interne di strutture complesse.
- 4.3 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 primo quinquennio di servizio prestato.

Art. 5 – Incarichi di natura professionale

- 5.1 Con gli incarichi dirigenziali di *natura professionale*, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo, di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) CCNL 08/06/2000, come integrato dall'art. 4, comma 1, del CCNL integrativo 06/05/2010, al dirigente sono attribuite funzioni per le quali sono richieste elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali-quantitative complesse riferite alla disciplina o organizzazione interna della struttura .
- 5.2 All'interno di questa tipologia d'incarichi, col presente regolamento vengono individuati, in base alla complessità e alle competenze specialistiche e professionali richieste, tre fasce di professionalità:
- Fascia "C1": Incarichi di alta professionalità: incarichi professionali di attività specialistica assistenziale, ispettiva, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca che richiedono un elevato grado di competenze specialistiche ed esperienza professionale.
 - Fascia "C2": Incarichi professionali: incarichi professionali che comportano esperienza professionale maggiore di cinque anni e richiedono un buon livello di autonomia da esercitare comunque nell'ambito delle direttive del responsabile della struttura di riferimento e che richiedono competenze specialistiche e professionali e contribuiscono in maniera rilevante al raggiungimento degli obiettivi della struttura.

- Fascia "C3": incarichi professionali che comportano esperienza professionale maggiore di cinque anni per lo svolgimento di attività che richiedono una competenza specialistico-funzionale nella disciplina di appartenenza cui è riconosciuta la posizione minima unificata di equiparato;

5.3 Gli incarichi di natura professionale di cui alla lett. C), art. 27 CCNL 8.6.2000 si classificano, come detto, in "C1" - "C2" - "C3".

Incarichi di alta specializzazione (C1) conferibili, in prima applicazione, nei seguenti casi:

- Soppressione di UOS a seguito di processi di ristrutturazione, ove l'Azienda, non ritiene sia possibile la ricollocazione dei dirigenti in strutture lett. B) dell'art. 27 CCNL 08-06-2000;
- Esperienza professionale senza soluzione di continuità superiore a quindici anni, previo superamento della verifica prevista contrattualmente;
- *Dirigenti con esperienza professionale superiore ai 5 anni ma inferiore a 15, la cui attività e funzione, di elevata rilevanza specialistica e professionale, è ritenuta strategica dall'Azienda. La quota da individuare da parte aziendale sulla base degli obiettivi nazionali, regionali ed aziendali non potrà essere superiore al 10%-15%, prendendo come base di calcolo il numero totale dei dirigenti con esperienza superiore ai 15 anni;*
- incarichi professionali di consulenza, studio, verifica [C2 - C3] da conferirsi al compimento del quinto anno di attività (ex art. 15, co. 4, DLgs. 502/1992).
- Gli incarichi "C2 e C3" sono incarichi professionali che l'Azienda attribuisce dopo aver definito gli incarichi di tipologia "C1" su proposta dei direttori di struttura complessa di appartenenza.

Art. 6 – Incarichi professionali di base

6.1 Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base si intendono quelli conferiti esclusivamente ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità (art. 27 comma 1 lettera d) CCNL 08/06/2000); 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.

Art. 7 – Individuazione del peso di graduazione

7.1 In virtù della individuazione delle funzioni di cui sopra, l'Azienda classificherà ogni incarico dirigenziale previsto nel proprio assetto organizzativo all'interno di una delle quattro tipologie di cui agli artt. da 3 a 6;

- 7.2 La classificazione nelle tipologie avviene per gli incarichi previsti dall'atto aziendale e/o dai regolamenti aziendali.
- 7.3 Gli incarichi dirigenziali presentano caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità della struttura o dell'incarico professionale, rilevabili attraverso il processo di graduazione tramite valutazioni effettuate dall'Azienda, in via preventiva, utilizzando adeguati **Fattori** e relativi **Parametri** di pesatura differenziale.
- 7.4 Il valore economico di ciascun incarico sarà, perciò, determinato sulla base del punteggio totale spettante all'incarico ottenuto in applicazione dei fattori e parametri differenziali come rilevati in funzione della complessità/livello dell'incarico, nei limiti complessivi disponibilità del fondo ex art. 60 CCNL 5/12/96 e successive integrazioni.
- 7.5 La retribuzione di posizione complessivamente erogata mensilmente ad ogni singolo dirigente sarà di uguale valore economico a parità di tipologia di incarico e graduazione della funzione.
- 7.6 I Fattori differenziali riportati nel successivo art. 8 rappresentano il raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 51 del CCNL del 05/12/1996 come integrato dall'art. 26 del CCNL del 08/06/2000.

Art. 8 – Fattori differenziali di pesatura e processo di graduazione delle funzioni

- 8.1 I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura delle strutture sono quelli previsti dal CCNL 05/12/1996; in particolare l'Azienda ha operato un'aggregazione e personalizzazione degli elementi ivi previsti, tenendo conto delle peculiarità aziendali.

In base ai criteri suesposti l'Azienda attribuisce, ad ogni posizione prevista nel proprio assetto organizzativo, un parametro associato ad un punteggio attribuito secondo quanto previsto nelle tabelle seguenti.

Per **fattore** si intende "ciò che determina un effetto o contribuisce a determinarlo";

Per **parametro** si intende "criterio di valutazione"

Pertanto ai fini della determinazione delle graduazioni da attribuire ad ogni struttura prevista nell'organizzazione dell'azienda, sono individuati **cinque fattori/parametri** ai quali viene attribuito un **range** di punteggio sulla base della complessità media delle strutture complesse.

Di seguito si riportano i fattori/parametri individuati con le relative descrizioni:

STRUTTURE OSPEDALIERE TERRITORIALI E STAFF DIREZIONE GENERALE	
POSIZIONE DIRIGENZIALE	
FATTORI/ PARAMETRI	
<u>Fattore economico</u>	
1	affidamento e gestione di budget
	produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale aziendale
	perseguimento degli obiettivi di prevenzione e profilassi collettiva col minor rapporto costi/benefici anche in relazione al contenimento della spesa sugli investimenti tecnologici
<u>Fattore strutturale/dimensionale</u>	
	complessità media della struttura in relazione alla sua articolazione interna ed al numero complessivo delle strutture gestite
2	consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali delle strutture complesse ricomprese nel budget affidato complessivamente alle stesse
	ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa in termini di prevenzione, cura e riabilitazione
<u>Fattore tecnologico</u>	
3	utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda.
<u>Fattore strategico aziendale</u>	
4	utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie significativamente innovative
	valenza strategica diretta della struttura rispetto agli obiettivi aziendali
	valenza strategica indiretta della struttura per effetto dell'azione preventiva e profilattica collettiva
<u>Parametri aggiuntivi assegnati dalla Direzione Strategica</u>	
	Grado di autonomia, rispetto ad eventuali Strutture sovraordinate
5	Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget assegnato
	Grado di competenza specialistico-funzionale o professionale
	Grado di incidenza nell'ambito di attività di funzioni di polizia sanitaria, amministrativa e giudiziaria

Per quanto concerne i singoli fattori è determinato un *range* di punteggio sulla base della complessità media dell'insieme delle strutture complesse.

▪ Fattore economico:	punteggio minimo	2	punteggio massimo	15
▪ Fattore strutturale:	“	“	“	25
▪ Fattore tecnologico:	“	“	“	24
▪ Fattore strategico:	“	“	“	16

Tipologia Incarico	Parametri minimi di base				Totale
	Fattore Economico	Fattore Strutturale dimensionale	Fattore tecnologico	Fattore Strategico Aziendale	
Incarico Struttura Complessa - Strutture Ospedaliere Territoriali e Staff Direzione Generale	15	25	24	16	80
Incarico di Struttura Semplice Valenza Dipartimentale - B1	13	22	20	15	70
Incarico Struttura Semplice - B2	9	20	16	15	60
Incarico Profess. Alta Specializzazione - C1	7	20	18	15	60
Incarico Profess. - C2	3	10	12	15	40
Incarico Profess. - C3	2	5	6	7	20

Di seguito si passa alla determinazione ed individuazione dei *parametri aggiuntivi* assegnati dalla Direzione Strategica e che saranno assegnati fino a concorrenza dei massimi punteggi praticabili.

Tipologia Incarico	Parametri Aggiuntivi assegnati dalla Direzione Strategica			Totale
	Grado di Autonomia e valore strategico	Consistenza risorse umane, finanziarie e strumentali	Grado di competenza specialistico funzionale o professionale	
Incarico Struttura Complessa	min 0 max 8	min 0 max 6	min 0 max 6	min 0 max 20
Incarico di Struttura Semplice Valenza Dipartimentale Osp., Territ. e di Staff - B1	min 0 max 8	min 0 max 6	min 0 max 6	min 0 max 20
Incarico Struttura Semplice - B2	min 0 max 8	min 0 max 6	min 0 max 6	min 0 max 20
Incarico Profess. anche Alta Specializzazione - C1 -C2 -C3	min 0 max 8	min 0 max 6	min 0 max 6	min 0 max 20

La combinazione tra i *parametri minimi di base* e i *parametri aggiuntivi* assegnati dalla Direzione, determinano le seguenti pesature/graduazioni minime e massime per ogni tipologia di incarico.

Di seguito si riporta il dettaglio delle graduazioni minime e massime per tipologia di incarico.

Tipologia di Incarico	Parametro	
	Minimo	Massimo
Strutture Ospedaliere Territoriali e Staff Direzione Generale		
Incarico Struttura Complessa	80	100
Incarico di Struttura Semplice Valenza Dipartimentale - B1	70	90
Incarico Struttura Semplice - B2	60	80
Incarico Profess. Alta Specializzazione - C1	60	80
Incarico Profess. - C2	40	60
Incarico Profess. - C3	20	40
Dirigente < 5 anni	10	

Gli eventuali sotto parametri aggiuntivi assegnati dalla Direzione Strategica faranno parte di un apposito allegato tecnico che sarà stilato dalla Direzione Aziendale per il tramite degli uffici del Controllo Strategico e Controllo di Gestione, sentiti i dirigenti responsabili di struttura. Nelle more della assegnazione dei punteggi aggiuntivi nella fase transitoria sono confermate le graduazioni attribuite con il precedente accordo aziendale.

Art. 9 – Retribuzione di posizione

- 9.1 Determinato il peso assegnato all'incarico, si procede al calcolo del valore economico dello stesso a cui farà seguito la corresponsione della retribuzione di posizione di cui alle tabelle degli artt 5-6-7 del CCNL del 6 maggio 2010 Il biennio economico del CCNL 2006-2009.
- 9.2 Al dirigente cui è assegnato, con atto formale uno degli incarichi di tipologia prevista dagli artt. 3 e 6 compete, la "retribuzione di posizione minima unificata" come previsto, per singola posizione e per ciascuna tipologia di incarico, dalla corrispondente voce delle tabelle di cui agli artt. 5, 6 e 7 del CCNL del 06/05/2010 e ss.mm.ii.
- 9.3 Oltre alla retribuzione di cui al precedente comma 9.2 compete nell'ambito della disponibilità del fondo di posizione e il valore dell'incarico assegnato come determinato in sede di graduazione delle funzioni, la "retribuzione di posizione variabile aziendale".
- 9.4 Ad ogni incarico, quindi si collega un'indennità di posizione (variabile) corrispondente al prodotto tra il "valore del punto" e il "punteggio" finale attribuito alla posizione in fase di graduazione. Si precisa che "il valore punto" viene determinato quale rapporto tra il valore del fondo rimanente dopo aver attribuito a ciascun incarico le indennità fisse legate allo stesso ed il "totale del numero dei punti" assegnato complessivamente alle strutture.

- 9.5 La retribuzione di posizione complessiva è pertanto costituita da una *componente di valore fisso* (di cui al precedente comma 9.2) e da una *componente variabile* (retribuzione di posizione variabile Aziendale).
- 9.6 In ragione di quanto esposto nei precedenti commi, i contratti individuali relativi agli incarichi conterranno il rinvio al sistema di graduazione per la determinazione della retribuzione di posizione corrispondente, nei limiti della disponibilità del fondo e pertanto, in relazione a tale disponibilità finanziaria, le stesse graduazioni potranno subire variazioni.
- 9.7 Le somme utilizzabili per la corresponsione della parte variabile della retribuzione di posizione sono quelle che residuano nel relativo fondo dopo aver finanziato le voci di cui all'art. 10, comma 10.1, lettere da a) ad e) del presente regolamento.
- 9.8 Per i Dirigenti Medici cui l'Azienda intende attribuire l'incarico di Direttore di Dipartimento è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione di parte variabile commisurata a quanto previsto dall'art. 39, c. 9 del CCNL 08/06/2000, come integrato dall'art. 4, c. 4 del CCNL del 06/05/2010; l'onere di tale maggiorazione grava direttamente sul bilancio aziendale.
- 9.9 All'interno dei valori di fascia tra il 30% e il 50%, di cui agli artt. 56 e 57 CCNL 5.12.1996 e ss.mm.ii. sono individuati tre livelli di complessità, per l'attribuzione delle indennità di Dipartimento:
- | | | | | |
|---|----|-----|---|-----|
| - Dipartimenti sanitari territoriali strutturati (DdP DSM DDP) | da | 30% | a | 50% |
| - Dipartimenti ospedalieri di Aree critiche | da | 35% | a | 45% |
| - Dipartimenti ospedalieri e altri dipart. strutturali e funzionali | | | | 30% |

Art. 10 – Destinazione delle risorse di cui all'art. 24 del CCNL 17/10/2008

- 10.1 Il fondo di cui all'art. 24 del CCNL 17/10/2008, come integrato dall'art. 9 del CCNL 06/05/2010, è preposto al finanziamento delle seguenti voci:
- retribuzioni di posizione minime unificate di cui agli artt. 5, 6 e 7 del CCNL 06/05/2010 e ss.mm.ii.;
 - specifico trattamento economico;
 - indennità di specificità medica;
 - indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
 - indennità di cui all'art. 18 del CCNL 08/06/2000;
 - retribuzioni di posizioni variabili aziendali;

10.2 A chiusura di ciascun anno, le somme eventualmente non utilizzate (per vacanze organiche cessazioni o assenze a vario titolo di dirigenti) seguono le disposizioni previste dal CC.NN.LL. in materia di utilizzo temporaneo del fondo per la retribuzione di risultato dell'esercizio di riferimento. Tali ulteriori risorse temporaneamente trasferite, in presenza del raggiungimento dell'obiettivo assegnato, contribuiscono a premiare, in modo differenziato (secondo i criteri di ripartizione del risultato), il personale afferente alle Macrostrutture ove si sono manifestate le carenze.

Art. 11 – Norme finali e transitorie

11.1 Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni di legge nonché al vigente CCNL dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria ed alla legislazione vigente.