

Regolamento per:

## LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

AREA  
CONTRATTUALE :

**DIRIGENZA AREA SANITÀ**

*M. Pini*

Versione del  
Luglio 2022

*U. Pini*

*AAROI K. Pini*

*F. Pini*

*FVM Dins*  
*FINLS Pini*

*AMARO Pini*

*CHIL Pini*

## Sommario :

### *Graduazione degli incarichi dirigenziali*

- 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 di alta specializzazione
- 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 - Gestione e affidamento degli incarichi dirigenziali
- Art. 14 - Norme finali e transitorie

*Mier*

UIL FPL  
*[Signature]*

FACS  
*[Signature]*

*[Signature]*

ckil  
*[Signature]*

FVA

*[Signature]*

*[Signature]*



**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 dell'area sanitaria dagli artt. dal 17 al 23 del CCNL 2016-2018 per la dirigenza dell'area sanità.
2. Attraverso il presente regolamento l'Azienda attribuisce a ciascuna posizione individuata dall'Atto Aziendale 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 nell'Atto Aziendale è possibile individuare diverse tipologie di incarico che si differenziano tra loro in funzione 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, suddivisi al loro interno in varie tipologie come di seguito previsto dal presente regolamento ed 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, come riportato dall'art. 18 del CCNL 2016-2018 per la dirigenza dell'area sanità, secondo il seguente schema:
  - strutture complesse, di cui all'art. <sup>3</sup>2 del presente regolamento;
  - strutture semplici, di cui all'art. <sup>4</sup>3 del presente regolamento;
  - incarichi professionali, di cui all'art. <sup>5</sup>4 del presente regolamento;
  - incarichi di base, di cui all'art. <sup>6</sup>5 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 tecnica-professionale, nonché di autonomia gestionale nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite.
2. All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, viene individuata un unico livello di complessità:

112 FPL   
 Fidesquish  per Divo   
 AN4A0  CBIL   

– **Incarico "A" - Direttori di Unità Operative Complesse (UOC).**

3. Il punteggio di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente all'incarico "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 dell'area sanità.

2. All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi livelli di complessità:

- **Incarico "UOSVD"- 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);
- **Incarico "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 abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio di servizio da parte dello specifico Collegio Tecnico.

**Art. 5 Incarichi di altissima <sup>professionale</sup> specializzazione, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo**

1. Per Incarichi di altissima <sup>professionale</sup> 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. In linea con quanto previsto dal vigente contratto di lavoro vengono previste con il presente regolamento quattro tipologie di incarico che a loro volta vengono articolati in differenti incarichi per rispondere alle esigenze organizzative e di crescita degli istituti. In particolare, rispetto alle possibilità di sviluppo di carriera di ciascun dirigente, viene previsto come primo accesso alla dirigenza, l'incarico professionale di base, attribuibile solo a dirigenti con meno di cinque anni di esperienza nel SSN. Superata positivamente la valutazione da parte del relativo collegio tecnico alla scadenza dei primi cinque anni di servizio sono attribuibili i seguenti incarichi:

- Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: all'interno di tale tipologia vengono previsti due tipologie di incarico denominate *Professional* e *Professional elevato*;
- Incarico professionale di alta specializzazione: all'interno di tale tipologia di incarico vengono individuate ~~tre~~ <sup>tre</sup> tipologie incarichi denominati: *Esperto*, *Referente attività*, *Coordinatore gruppo professionale*.



*Wine*

- Incarico di altissima professionalità: all'interno di tale tipologia viene previsto l'incarico denominato *Alta Professionalità* distinto per afferenza interna alla struttura complessa o al dipartimento/azienda.
- 3. Gli incarichi come sopra individuati non sanciscono una sovra o sotto ordinazione gerarchica che viene stabilita attraverso l'organizzazione ed il funzionigramma aziendale.
- 4. Al fine di individuare la pesatura di ciascun incarico come sopra elencato nella pagina che segue è riportata una tabella riassuntiva indicante la descrizione della macro tipologia dell'incarico e la pesatura assegnata. Nell'ambito della tipologia degli incarichi professionali di alta specializzazione, come elencati al punto 2 del presente articolo, pur prevedendo un punteggio di partenza analogo, vengono previsti punteggi aggiuntivi, in funzione della tipologia di coordinamento professionale previsto, al punteggio dell'incarico di referente di attività assistenziale, come rilevabile nella tabella di seguito riportata.

TIPOLOGIA INCARICO	TIPOLOGIA DI INCARICO E DESCRIZIONE		PUNTI
Incarico di altissima professionalità	Alta Professionalità - Aziendale	L'incarico di Alta professionalità si configura come attribuzione di responsabilità di attività operativo - professionali e comporta il possesso di rilevanti competenze specialistiche riferibili a particolari attività e/o tecnologie. Tale tipologia di incarico si caratterizza per una altissima complessità delle competenze professionali ed altissimo rilievo strategico dell'incarico.	55
	Alta Professionalità - Dipartimentale		45
Incarico professionale di alta specializzazione	Coordinatore gruppo professionale	L'incarico di Coordinatore di gruppo di lavoro professionale interno a UOC comporta il possesso di rilevanti competenze specialistiche ed ha il compito di coordinare dal punto di vista professionale, le attività e le risorse umane di riferimento. Le attività devono essere coerenti e concordi con gli obiettivi e le linee di indirizzo del responsabile della struttura di riferimento	40
	Referente attività professionale	L'incarico di Referente di attività professionale comporta il coordinamento di specifiche attività professionali ad alta complessità professionale, a valenza intra ed inter strutturale, caratterizzate da elevato grado di autonomia professionale che possono richiedere anche l'attività di coordinamento funzionale di risorse umane e/o strumentali.	35
	Esperto	L'incarico di Esperto comporta il possesso di elevata e peculiare competenza specialistica professionale, maturata attraverso specifici percorsi di formazione ed anzianità operativa nella struttura	25
Incarico professionale, di consulenza, studio e ricerca, ispettivo, verifica e controllo	Professionale elevato	L'incarico professionale richiede un'anzianità di servizio superiore a cinque anni, con valutazione positiva e comporta il possesso di elevata e peculiare competenza specialistica professionale.	20
	Professionale	L'incarico professionale richiede un'anzianità di servizio superiore a cinque anni, con valutazione positiva e comporta il possesso di specifiche competenze professionali.	15
Incarico di base	Incarico professionale di base	Incarico attribuibile a dirigenti con meno di 5 anni di servizio in corso di acquisizione di specifiche competenze professionali. A tale personale dovrà essere assegnato un incarico con specifici ambiti di autonomia all'interno dell'attività della struttura di assegnazione.	3

*E VOSS*

UIL FPL

*[Signature]*

*FALE*

*[Signature]*

*Fva*

*ATAAO*

*[Signature]*

*CGIL*

*Fornire*

*[Signature]*





2. Al fine di individuare i parametri differenziali da utilizzare per la pesatura degli incarichi di struttura e sotto riportati è stato effettuato un raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 91 del C.C.N.L. del 19/12/2019.
3. Per ogni incarico gestionale è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo, da sommare al parametro di partenza, suddiviso in differenti fattori ciascuno dei quali tende ad analizzare la complessità della struttura sulla base di caratteristiche gestionali differenti.
4. 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, in base alle informazioni fornite dai competenti uffici, un peso per ciascun indicatore / parametro a ciascuna struttura, nel limite dei punti relativi al fattore considerato, ponendo a confronto ognuna struttura dell'Azienda.

FATTORI INCARICHI GESTIONALI – AREA DIRIGENZA SANITA'	
INDICATORE / PARAMETRO	Max punti
Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato – Numero personale della dirigenza e del comparto assegnato alla struttura	5
Produzione di entrate destinate al finanziamento dell'Azienda	5
Complessità dei processi governati – Peso medio DRG / orario struttura	5
Livello tecnologico / complessità operativa	10
Livello innovazione	5
Livello di ricerca	5
Grado di esposizione al rischio clinico	5
Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	10

#### Art. 10 Processo di graduazione delle funzioni

1. In base alla metodologia ed ai criteri sopra riportati, pertanto, La Direzione Aziendale provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, come definito dall'atto aziendale, a mappare le strutture, Unità operative complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui all'art. 2 del presente regolamento.
  2. Successivamente ad ogni struttura dell'Azienda sarà assegnato dalla Direzione Aziendale, in base alle informazioni fornite dai competenti uffici, oltre al punteggio di partenza, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, come individuati dalle tabelle sopra riportate.
- La somma dei punti assegnati ad ogni struttura, punti di partenza e fattori aggiuntivi, rappresenterà il valore con cui sarà pesata ciascuna struttura aziendale..

#### 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 fissa prevista per ciascuna tipologia di incarico;
  - dell'assegno personale ex specifico trattamento economico (per i dirigenti medici, veterinari e sanitari);

- dell'indennità di specificità medica (per i dirigenti medici e veterinari);
- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

2. Poiché lo stesso "fondo di posizione" va integralmente utilizzato, l'Azienda, all'inizio di ogni anno, 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, veterinari e sanitari);
- ⇒ l'indennità di specificità medica (per i dirigenti medici e veterinari);
- ⇒ 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 Gestione e affidamento degli incarichi dirigenziali**

1. Definita la fase di applicazione a tutto il personale dirigenziale di cui al presente regolamento dell'affidamento degli incarichi dirigenziali attraverso la metodologia illustrata l'azienda provvederà alla gestione degli incarichi, a seguito delle mutate situazioni individuali collegate all'inquadramento giuridico del personale, secondo quanto riportato nel presente articolo.
2. Al personale valutato positivamente al termine del primo quinquennio di servizio verrà attribuito, su proposta del dirigente sovraordinato individuato secondo la disciplina del presente regolamento, un incarico professionale ricompreso tra quelli elencati all'art. 18 paragrafo II lettera c) del CCNL 19/12/2019, senza dover ricorrere ad alcun avviso interno, tenuto conto che ad ogni dirigente in servizio è già stato conferito un incarico.
3. Tale applicazione sarà effettuata anche per il personale trasferito presso l'Istituto da altra azienda che si trova nelle condizioni di cui al comma 2 (esperienza professionale maggiore di cinque anni di servizio).
4. Al personale assunto, per concorso o mobilità, che risulta avere una esperienza professionale inferiore a cinque anni sarà attribuito, su proposta del dirigente sovraordinato individuato secondo la disciplina del presente regolamento, un incarico professionale di base ricompreso tra quelli elencati all'art. 5, senza dover ricorrere ad alcun avviso interno, tenuto conto che ad ogni dirigente in servizio è già stato conferito un incarico.
5. Per quanto riguarda la copertura di incarichi di tipo gestionale (UOC, USD o UOS) di cui agli artt. 3 e 4 del presente regolamento l'azienda provvederà sempre attraverso l'emissione di apposito concorso/avviso interno secondo la disciplina del presente regolamento ed in base alle disposizioni normative in materia vigenti.

#### **Art. 14 Norme finali e transitorie**

6. Gli incarichi pesati e retribuiti con criteri differenti o difformi da quanto previsto dal presente regolamento sono nulli.

*ANAAO* *CGIL* *Fog* *FIACS* *8*



7. Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento si rinvia ai CC.CC.NN.LL. della dirigenza dell'area sanità vigenti ed alla normativa legislativa di riferimento.

Amato  
CGIL  
Fiorini

Mignani

BOLZA

⊗

FIALSQUER

UIL FPL  
Bianchi

⊗

Fiorini

Cirio

