



I.R.C.C.S. "Saverio de Bellis"

Ente di Diritto Pubblico D.M. del 31/03/1982

Sede legale ed operativa: via Turi 27

70013 Castellana Grotte (BA)

C.F. - P. iva: 00565330727

Deliberazione del Direttore Generale
Nominato con "D.P.G.R. n.33 del 09.02.2022"

DELIBERAZIONE N. 305 DEL 11 LUG 2022

OGGETTO: Approvazione del Regolamento per la Graduazione degli Incarichi Dirigenziali del Personale della sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali del C.C.N.L. del 17/12/2020 dell'Area delle Funzioni Locali.

COPIA ATTI ARCHIVIO

UFFICIO PROPONENTE: U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE

L'istruttore del provvedimento amm.vo
(Dott.ssa Sara Giannico)

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA:
Si attesta la conformità dell'atto alle normative
Nazionali e Regionali in materia.

Il dirigente dell'Ufficio Proponente
(Dott. Michele Albino Di Lorenzo)

ATTESTAZIONE DI REGOLARE IMPUTAZIONE DEI COSTI:

Il dirigente dell'U.O.C. Gestione Risorse Finanziarie
(Dott. Giuseppe Savino)

Il Dott. Tommaso Antonio STALLONE, Direttore Generale dell'I.R.C.C.S. "S. de Bellis" di Castellana Grotte (BA), adotta la seguente deliberazione.

Visto il D.Lgs. n. 502/92 e s.m.i. recante disposizioni in materia sanitaria.

Visti gli artt. 69-73 del Capo II della Sezione III "Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali", Titolo III "Rapporto di Lavoro" del CCNL del 17/12/2020 relativo al personale dell'area delle Funzioni Locali, che disciplinano il "Sistema degli Incarichi Dirigenziali"

Richiamato l'artt 6 del CCNL del 17/10/2008 dell'Area della Dirigenza SPTA che stabiliscono che il sistema degli incarichi dirigenziali riveste una notevole valenza strategica e che tale sistema è volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

Evidenziato che questo Istituto ha adottato con deliberazione n. 232 del 22/07/2022 il Regolamento che disciplina i criteri e le procedure per l'affidamento degli incarichi dirigenziali al personale della sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali del C.C.N.L. del 17/12/2020 dell'Area delle Funzioni Locali.

Dato atto che al fine di dare piena attuazione al disposto normativo questo Ente ha redatto il Regolamento che disciplina la graduazione delle funzioni dirigenziali e le modalità di pesatura degli incarichi dirigenziali al personale della sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali del C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali del 17/12/2020.

Sentite, con esito positivo, le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa nella riunione del 30/05/2022, così come stabilito dall'art. 64 co. 1 lett. d) del CCNL del 17/12/2020 relativo al personale della sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali dell'Area delle Funzioni Locali, che disciplina il "Sistema degli Incarichi Dirigenziali".

Considerato che:

- con nota prot. 8934 del 16/06/2022 questa Amministrazione ha trasmesso al Collegio Sindacale la Relazione Illustrativa e Tecnico/Finanziaria redatta ai sensi dell'art. 40 co. 3 sexies del D.Lgs n. 165/2001, relativa all'accordo di delegazione trattante della dirigenza P.T.A. del 30/05/2022;
- L'accordo di delegazione trattante della Dirigenza P.T.A. del 30/05/2022 ha ottenuto la certificazione prevista dall'art. 40 bis, co. 1 del D.Lgs n. 165/2001 da parte del Collegio Sindacale che non ha apposto nessun altro rilievo.

Ritenuto di dover approvare il Regolamento per la graduazione degli incarichi dirigenziali al personale della sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali del C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali del 17/12/2020., allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale.

Visti i pareri favorevoli espressi dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e del Direttore Scientifico.

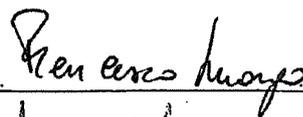
DELIBERA

Per tutti i motivi espressi in narrativa, che qui si intendono integralmente riportati:

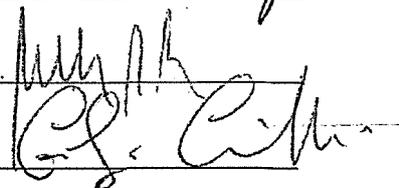
- 1) di approvare il Regolamento per la graduazione degli incarichi al personale della sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali del C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali del 17/12/2020 allegato al presente provvedimento quale parte integrale e sostanziale;
- 2) di trasmettere il presente provvedimento, che si compone di n. 3 pagine e n. 1 allegato, al Collegio Sindacale per gli adempimenti di competenza e di pubblicarlo come per legge.

Letto, approvato e sottoscritto.

il Direttore Amministrativo Dott. Francesco LUONGO

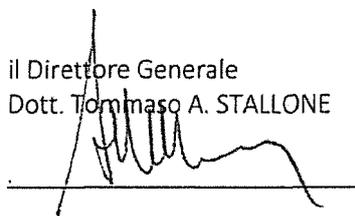


il Direttore Sanitario Dott. Roberto DI PAOLA



il Direttore Scientifico Prof. Gianluigi GIANNELLI

il Direttore Generale
Dott. Tommaso A. STALLONE



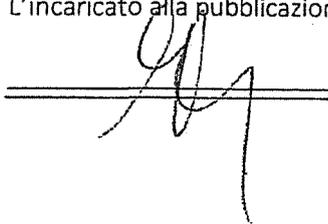
Castellana Grotte, il 11 LUG 2022

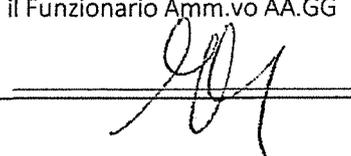
ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata sull'Albo Pretorio on-line sul sito Web di questo Ente a partire dal 11 LUG 2022

L'incaricato alla pubblicazione

il Funzionario Amm.vo AA.GG





ALL. N. 1 ALLA DDG
N° 305 DEL 11 LUG 2022



IRCCS de Bellis

Ente Ospedaliero Specializzato in
Gastroenterologia - Castellana G. (BA)

Regolamento per:

**LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI
DIRIGENZIALI**

AREA **DIRIGENZA** AREA **DELLE FUNZIONI**
CONTRATTUALE : **LOCALI**

Versione del
Aprile 2022

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 di alta professionalità e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo
- Art. 6- Metodologia per la pesatura degli incarichi
- Art. 7 - Individuazione del punteggio di partenza
- Art. 8- Attribuzione punteggi aggiuntivi
- Art. 9 - Processo di graduazione delle funzioni
- Art. 10 - Processo di determinazione del valore economico
- Art. 11 - Norme finali e transitorie



Art. 1 Premesse metodologiche

1. Il presente regolamento è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente, secondo quanto disciplinato per la dirigenza dell'area delle funzioni locali dal CCNL 2016-2019, Titolo III, Capo II, artt. 69-73.
2. Secondo la metodologia di seguito riportata l'Azienda attribuisce a ciascuna posizione individuata dall'Atto Aziendale e dalla definizione della micro organizzazione degli incarichi professionali 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.

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 professionali, 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. 70 del CCNL 2016-2018 per la dirigenza delle funzioni locali, secondo il seguente schema:
 - strutture complesse, di cui all'art. 3 del presente regolamento;
 - strutture semplici, di cui all'art. 4 del presente regolamento;
 - incarichi professionali, di cui all'art. 5 del presente regolamento;
 - incarichi 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 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 individuato un unico livello di complessità:

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

3. Il punteggio di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente all'incarico "UOC", 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. 70 comma 1 del CCNL 2016-2018 per la dirigenza amministrativa, tecnica e professionale.

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

- *Incarico "UOSVA"- Unità Operative semplici a valenza aziendale: la struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale, nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite (budget) ed è direttamente afferente alla Direzione strategica aziendale;*
- *Incarico "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);*
- *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, ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti gestionali, abbiano superato positivamente il periodo di prova, ai sensi dell'art. 70 comma 2 del CCNL area funzioni locali 2016-2019.

Art. 5 Incarichi alta professionalità e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo

1. Per Incarichi di alta professionalità 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 interno 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 due tipologie di incarico che a loro volta vengono articolate in differenti incarichi per rispondere alle esigenze organizzative e di crescita delle strutture. 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 *Professionale e Professionale elevato*;
- Incarico professionale di alta specializzazione: all'interno di tale tipologia di incarico vengono individuate due tipologie incarichi denominati: *Esperto, Referente attività professionale*.

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.

TIPOLOGIA INCARICO	TIPOLOGIA DI INCARICO E DESCRIZIONE		PUNTI
Incarico professionale di alta professionalità	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.	40
	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	35
Incarico professionale, di consulenza, studio e ricerca, ispettivo, verifica e controllo	Professionale elevato	L'incarico professionale che comporta il possesso di elevata e peculiare competenza specialistica professionale.	20
	Professionale	L'incarico professionale che comporta il possesso di specifiche competenze professionali.	15

Art. 6 Metodologia per la pesatura degli incarichi gestionali

1. Al fine di attribuire a ciascun incarico presente in Azienda un punteggio relativo che rappresenti la complessità gestionale richiesta per lo svolgimento delle funzioni individuate, viene adottata una metodologia di pesatura che identifica il peso attribuendo in prima battuta un punteggio di partenza, 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 di partenza più i punti aggiuntivi assegnati, viene determinato il coefficiente sul quale determinare il trattamento economico da corrispondere.

Art. 7 Individuazione del punteggio di partenza

1. In virtù della individuazione delle tipologie di incarico come sopra indicato, l'Azienda attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di incarico associato ad un "punteggio di partenza", secondo quanto previsto nella tabella seguente:

INCARICHI GESTIONALI		
TIPO STRUTTURA	INCARICO	PUNTEGGIO DI PARTENZA
STRUTTURE COMPLESSE	UOC	50
STRUTTURE SEMPLICI DIPARTIMENTALI	UOSD - UOSVA	40
STRUTTURE SEMPLICI INTERNE AD UOC	UOS	20

Art. 8 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 oltre ai punti di partenza agli incarichi vengono assegnati dei "punteggi aggiuntivi".
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. 89 del C.C.N.L. 2016-2019.
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 DELLE FUNZIONI LOCALI	
INDICATORE / PARAMETRO	Max punti
Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato	5
Autonomia organizzativa	10
Numerosità dei processi governati	5
Bacino di operatività	10
Livello tecnologico ed innovazione	5
Complessità dei processi governati	5
Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	10

Art. 9 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. 10 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'indennità per incarico di direzione di struttura complessa (solo per i direttori di struttura complessa art. 3).
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'indennità per incarico di struttura complessa (solo per i direttori di struttura complessa art. 3).;
 - ⇒ 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. 11 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 delle funzioni locali vigenti ed alla normativa legislativa di riferimento.

