



SISTEMA SANITARIO REGIONALE

**AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA
SANT'ANDREA**

Regolamento per la:

GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

AREA
CONTRATTUALE

**DIRIGENZA MEDICA, SANITARIA E
PROFESSIONI SANITARIE**

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
- 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

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 medica dall'art. 51 comma 1 e 2 del contratto nazionale del 1996, con le integrazioni di cui all'art. 91 del CCNL Area Sanità 2016/2018.
2. Attraverso il presente regolamento l'Azienda attribuisce a ciascuna posizione, individuata dall'Atto Aziendale, un punteggio che si configura come peso relativo di ciascun 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 riconsiderando gli incarichi esistenti, sia sulla base 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 varie tipologie di incarico che si differenziano tra loro in funzione della loro 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 e incarichi professionali attribuibili a dirigenti che hanno superato positivamente la valutazione da parte del Collegio Tecnico al termine del primo quinquennio di attività, nonché incarichi professionali di base attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di esperienza.
4. In base alla distinzione di cui al punto precedente, vengono individuate cinque tipologie di incarichi o fasce, come riportato all'art. 18 comma 1 del C.C.N.L. 19/12/2019 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 IPAS*: incarichi di altissima professionalità e alta specializzazione, di cui all'art. 5 del presente regolamento
 - *fascia IP*: incarichi professionali, di cui all'art. 5 del presente regolamento
 - *fascia IPB*: 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, in base all'art. 18, comma 1, paragrafo I, lettera a) CCNL 2019, 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 della fascia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, viene individuato un unico grado o livello di complessità:

- **Fascia "A" - 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 direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa si intendono le articolazioni dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie come previsto dall'art. 18, paragrafo I, lettere b) e c) del CCNL Area Sanità 2016/2018.

2. All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi gradi o livelli di complessità:

- **Fascia "B1"- Unità Operative semplici a valenza dipartimentale (UOSD);** la struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite (budget);
- **Fascia "B2"- Unità operative semplici interne ad UU.OO. complesse (UOS);** 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 dirigenziali di natura professionale elevata, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, di cui all'art. 18 comma 1, paragrafo II, lettere a), b) e c) CCNL Area Sanità 2016/2018 si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che svolgono funzioni interne alle Unità Operative Complesse connesse all'acquisizione, consolidamento e diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella suddetta struttura nell'ambito di specifici settori disciplinari e quelli che assicurano prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina e alla struttura organizzativa di riferimento.

2. All'interno di questa fascia d'incarichi vengono individuate, in base alle capacità professionali riconosciute al dirigente, diverse tipologie di incarichi professionali di altissima professionalità e di alta specializzazione:

- **Altissima Professionalità:** quale articolazione funzionale che assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione. Gli incarichi di questa tipologia si distinguono a loro volta in:
 - **Altissima Professionalità a valenza dipartimentale:** collocato funzionalmente all'interno di una struttura complessa, è un incarico che rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per l'intero dipartimento, all'interno di ambiti specialistici;

- **Altissima Professionalità quale articolazione interna di struttura complessa:** collocato all'interno di una struttura complessa, è un incarico che rappresenta un punto di 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;
- **Alta Specializzazione:** quale articolazione funzionale che 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 un'attività specifica e prevalente. Gli incarichi di questa tipologia si distinguono a loro volta in:
 - **Alta Specializzazione di Tipo A**
 - **Alta Specializzazione di Tipo B**

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.
4. Per incarichi dirigenziali di natura professionale si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che svolgono funzioni interne alle Unità Operative sulla base di competenze professionali sviluppate nella disciplina di appartenenza.
5. All'interno di questa fascia d'incarichi vengono individuati, in base alle capacità professionali riconosciute al dirigente, due gradi o livelli di complessità:
 - **Fascia " IP1":** Incarichi professionali assistenziali, di consulenza, studio o ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, che richiedono specifiche competenze specialistiche e/o professionali.
 - **Fascia " IP2":** Incarichi professionali interni alla struttura di assegnazione che si caratterizzano per lo sviluppo di attività che richiedono una competenza specialistico funzionale nella disciplina o professionalità di appartenenza.
6. 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

1. Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base si intendono quelli conferibili ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità ai sensi dell'art. 18 comma 1, paragrafo II, lettera d) CCNL Area Sanità 2016/2018.
2. All'interno di questa Fascia d'incarico viene individuato un unico livello di professionalità:
 - **Fascia "IPB"- 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 professionali 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 richiesta per lo svolgimento delle funzioni individuate, viene adottata una metodologia di pesatura che

identifica il peso attribuendo in primis 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 assetto organizzativo un parametro di fascia associato ad un punteggio base, secondo quanto previsto nella tabella seguente:

INCARICHI GESTIONALI		
TIPO STRUTTURA	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO BASE
STRUTTURE COMPLESSE	A	30
STRUTTURE SEMPLICI	B1	20
	B2	15

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, come descritto all'art. 2 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. 91 del CCNL del 19/12/2019.

3. Per ogni incarico gestionale è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo, da sommare al parametro base, per un totale di 40 punti suddivisi in 4 differenti fattori ciascuno dei quali tende ad analizzare la complessità dell'incarico da punti differenti.

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.

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 ogni struttura dell'Azienda.

FATTORI INCARICHI GESTIONALI – AREA MEDICA	
FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO
ECONOMICO / OPERATIVO max. punti 10	Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato
	Rilevanza della struttura rispetto al bacino di utenza

	Produzione di entrate destinate al finanziamento dell'Azienda
DIMENSIONALE / STRUTTURALE max. punti 10	Peso medio DRG / Complessità oraria
	Numerosità del PL assegnati / Complessità della struttura in relazione alle sub articolazioni
ORGANIZZATIVO / TECNOLOGICO max. punti 10	Livello tecnologico
	Grado di innovazione
	Livello di ricerca
STRATEGICO AZIENDALE max. punti 10	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali

FATTORI INCARICHI GESTIONALI – AREA SANITARIA	
FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO
ECONOMICO / OPERATIVO max. punti 10	Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato
	Produzione di entrate destinate al finanziamento dell'Azienda
DIMENSIONALE / STRUTTURALE max. punti 10	Autonomia organizzativa
	Complessità operativa della struttura a livello aziendale
ORGANIZZATIVO / TECNOLOGICO max. punti 10	Livello tecnologico
	Grado di innovazione
STRATEGICO AZIENDALE max. punti 10	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali

6. Per quanto riguarda le Unità operative semplici al loro punteggio base di punti 15 viene sommato l'80% del punteggio aggiuntivo dell'Unità operativa complessa di afferenza (es. **UOC** → pt. 30 di base + pt. 27 aggiuntivi → pt. 57 - **UOS** → pt. 15 base + 80% di pt. 27 → pt. 37)

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

1. In base a quanto su 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. 2 del presente regolamento.
2. Successivamente ad ogni incarico gestionale dell'Azienda sarà assegnato dalla Direzione Aziendale, oltre al punteggio base, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, come individuati all'art. 7 del presente regolamento; la somma dei punti assegnati ad ogni struttura (punti base e fattori aggiuntivi) ne rappresenta il "peso".
3. Per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali di natura professionale la graduazione degli stessi è determinata secondo lo schema di seguito riportato:

TIPOLOGIA INCARICO	PUNTEGGIO DI GRADUAZIONE
Altissima Professionalità	50
Alta Specializzazione Tipo A	35
Alta Specializzazione Tipo B	30
IP1	20
IP2	10
IPB (< 5 anni)	5

Art. 11 Definizione delle componenti della retribuzione di posizione

1. In base al risultato del processo di pesatura degli incarichi secondo il processo sopra dettagliatamente esposto, si passa al calcolo del valore economico della retribuzione di posizione di cui all'art. 91 del CCNL del 19/12/2019. L'importo del valore di ciascun punto si ottiene dividendo l'ammontare del fondo di posizione di ciascun specifico anno per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi previsti formalmente in Azienda e graduati; ad ogni dirigente, quindi, compete un'indennità di posizione corrispondente al valore di cui sopra moltiplicato per il punteggio finale attribuito alla posizione funzionale di cui è stato incaricato.
2. Tale importo economico deve essere attribuito avendo presente che per quanto riguarda la quota minima garantita della retribuzione di posizione, essa risulta diversificata da dirigente a dirigente in quanto tiene conto della posizione funzionale di provenienza posseduta dal dirigente all'atto dell'entrata in vigore del contratto (ex livello) ed è desunto, per singola posizione di cui sopra e per ciascuna tipologia di incarico, dalla corrispondente voce delle tabelle di cui agli artt. 5 e 6 del CCNL del 06/05/2010 e s.m.i.
3. Al dirigente al quale, con atto formale, viene conferito incarico dirigenziale, è riconosciuta una retribuzione di posizione totale, comunque non inferiore né al valore minimo di fascia in relazione all'incarico conferito (struttura complessa, struttura semplice, incarico di alta professionalità o incarico di base) né alla retribuzione minima unificata determinata secondo quanto indicato al punto 2.
4. Pertanto l'importo economico derivante dalla graduazione delle funzioni deve assicurare i minimi di cui ai punti 2 e 3 per ciascun dirigente; l'eventuale maggiorazione viene a determinare la retribuzione di posizione variabile aziendale.
5. La retribuzione di posizione di competenza dei dirigenti assunti con contratto a tempo determinato a norma dell'art. 15 septies del D. Lgs. n. 502/1992 dovrà essere determinata sulla base dei punti attribuiti all'incarico assegnato ed in funzione del valore del punto determinato per gli altri dirigenti. Il finanziamento della eventuale retribuzione di posizione variabile aziendale è attribuito con somme a carico del bilancio dell'Azienda e non del fondo di posizione.

Art. 12 Processo di determinazione del valore economico

1. Il fondo per la retribuzione di posizione di cui all'art. 91 del CCNL del 19/12/2019 è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:
 - della retribuzione di posizione minima unificata;
 - dell'assegno personale ex specifico trattamento economico (per i dirigenti medici e sanitari);
 - dell'indennità di specificità medico veterinaria (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, secondo quanto riportato a titolo di interpretazione autentica all’art. 91 del CCNL del 19/12/2019, 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 medico veterinaria (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 in conformità con quanto stabilito dall’art. 91 del CCNL del 19/12/2019.

3. L’affidamento dell’incarico avviene attraverso la stipula del contratto individuale con ciascun dipendente ovvero attraverso la modifica del contratto in corso. All’interno del contratto dovranno essere indicate tutte le informazioni previste dall’art. 11 del CCNL 19/12/2019.

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 e sanitaria vigenti ed alla normativa legislativa di riferimento.