

Sottoscritto in data 7/10/20



Regolamento per la:

GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

AREA
CONTRATTUALE :

**DIRIGENZA MEDICA, SANITARIA E
PROFESSIONI SANITARIE**

FASSID - SIMAF *Just* *per* *Per med.*
 ANSA *Amel*
 CIND *Amel* *ANPO Assoc. Pials.* *Just*
 FVM *Amel*
 ANAFO *Amel* *Amel*
 ALTA *Amel* *GGK*
 WIL *FPL. Aff.*

Versione del
Settembre 2020

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 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 - Processo di determinazione del valore economico
- Art. 12 - Gestione e affidamento degli incarichi dirigenziali
- Art. 13 - Norme finali e transitorie

FASSIO - SINAFIO *per fine*

ANMA *[signature]*
CINQ *[signature]*

FVK *[signature]*

ANAAO ASCOMEN *[signature]*
FIC Unica CGIL

WIC FPL *[signature]*

ANPO ASCOTI FIACS

F-PROB *[signature]*

[signature]

Festosa

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, Veterinaria, sanitaria e delle professioni sanitarie, di seguito chiamata area sanità.
2. Attraverso il presente regolamento l'Istituto attribuisce a ciascuna posizione individuata dall'Assetto Organizzativo 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'Istituto 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'Assetto Organizzativo 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'Istituto.
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, 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 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

FASIO - SINAFIO
DALL'...
DINO ...
FVK ...
ANNO ...
LIE ...

F. Rossi

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 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 "SC" 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 19/12/2019 per la dirigenza sanitaria e medica e delle professioni sanitarie.

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 (UOSD):** 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 (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 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 nelle quali sono ricomprese le funzioni di responsabilità di processo e attività dipartimentale;
- **Incarichi di altissima professionalità:** incarichi "professionali" di coordinamento tecnico professionale delle attività nelle quali sono ricomprese le funzioni di responsabilità di processo;

FASIO - SIMARO
AMARO
CGIK

FVK
AMARO
CGIK

- **Incarichi di alta specializzazione:** Incarichi "professionali" che richiedono alta professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di forte autonomia operativa
 - **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.
 4. Gli incarichi come sopra individuati non sanciscono una sovra o sotto ordinazione gerarchica che viene stabilita attraverso l'organizzazione ed il funzionigramma aziendale.
 5. 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		PUNTI	
		Min	MAX
Incarichi di altissima specializzazione a valenza dipartimentale	AP1	51	60
Incarico di altissima professionalità	AP2	41	50
Incarico professionale di alta specializzazione	AS1	31	40
	AS2	26	30
Incarico professionale, di consulenza, studio e ricerca, ispettivo, verifica e controllo	PROF1	21	25
	PROF2	11	20
Incarico di base	IB	0	10

Art. 6 Incarichi professionali di base

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

FASRID - ANAFO
 ciro

ANNAO
 FVH

UIC FPL AM
 ANNAO
 Bal
 5

ANPO ASCOTI FALS *Luigi*
Fosco

2. In base al punteggio complessivamente attribuito a ciascun incarico, ovvero punteggio base più i punti aggiuntivi assegnati, viene determinato il coefficiente sul quale determinare 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 di tipo gestionale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di fascia associato ad un "punteggio base o coefficiente", secondo quanto previsto nelle tabelle seguenti:

INCARICHI GESTIONALI		
TIPO STRUTTURA	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE
STRUTTURE COMPLESSE	UOC	60
	UOSD	20
STRUTTURE SEMPLICI	UOS	10

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 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. 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 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 MEDICA e SANITARIA	
INDICATORE / PARAMETRO	Max punti
Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato – Personale direttamente assegnato	5
Produzione di entrate destinate al finanziamento dell'Azienda -Fatturato DRG / Fatturato ambulatoriale	5
Complessità dei processi governati	10
Livello tecnologico / complessità operativa – Complessità strumentazione direttamente gestita/ complessità gestione oraria	5
Livello innovazione	5

FASSIO - SIFA For *Luigi* *ANPAO ASCOTI MED*
P. IMA *UIC FPL* *FVK* *Beaup* *L. P.* *OGK*

ANPO ASCOTI FIACS
Fedrod

Livello di ricerca	5
Grado di esposizione al rischio	5
Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	10

Pertanto, in base alla tabella sopra riportata ed al peso di base previsto dall'art. 8 del presente regolamento i punteggi, minimi e massimi, attribuibili a ciascun incarico gestionale risultano i seguenti:

INCARICHI GESTIONALI			
TIPO STRUTTURA	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO minimo	PUNTEGGIO MASSIMO
STRUTTURE COMPLESSE	UOC	60	110
	UOSD	20	70
STRUTTURE SEMPLICI	UOS	10	60

Art. 10 Processo di graduazione delle funzioni

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. 2 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) rappresenterà il peso relativo dell'incarico sul quale verrà determinato il trattamento economico spettante.

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, 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 medico-veterinaria (per i dirigenti medici e veterinari);
 - ⇒ l'indennità per incarico di struttura complessa;

FASSIO-SINAE
Cipri
ANPO ASCOTI FIACS
FVK
CGK

⇒ 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. 12 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. 5, 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. 6, 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, UOSD 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. 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 delle professioni sanitarie vigenti ed alla normativa legislativa di riferimento.

FASIO - SINARO
CIRCO
ANAAO
UILFPL
ANPO ASCTI FIACS

BAVIO
FVK
CGIL
F. V. T. U. n.
C. S. J.

F. P. B. D.