

Regolamento per:

LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

AREA
CONTRATTUALE:

**DIRIGENZA AREA DELLE FUNZIONI
LOCALI – DIRIGENTI AREA
AMMINISTRATIVA, TECNICA E
PROFESSIONALE DEL SSN**

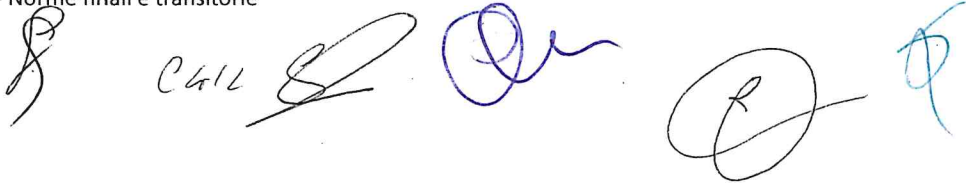
Versione del
Luglio 2022

Feder
10
CSEFP
df P
CG 10 S
VILP
Q
R

Sommario:

Graduazione degli incarichi dirigenziali

- Art. 1 - Premesse
- Art. 2 - Individuazione degli incarichi
- Art. 3 - Incarichi di Direzione di Struttura Complessa
- Art. 4 - Incarichi di Responsabilità di Struttura Semplice
- Art. 5 - Incarichi di alta specializzazione 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 degli incarichi gestionali
- Art. 8 - Attribuzione punteggi aggiuntivi degli incarichi gestionali
- Art. 9 - Processo di graduazione delle funzioni
- Art. 10 - Processo di determinazione del valore economico
- Art. 11 - Gestione e affidamento degli incarichi dirigenziali
- Art. 12 - Norme finali e transitorie



Art. 1 Premesse

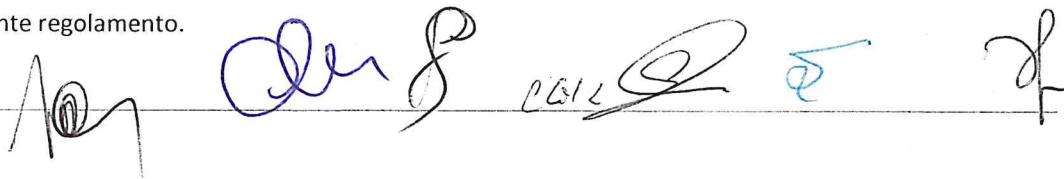
1. Il presente regolamento è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente, secondo quanto disciplinato per la dirigenza delle funzioni locali - area amministrativa, tecnica e professionale del SSN dagli artt. dal 69 al 71 del CCNL 17/12/2020.
2. Attraverso 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; questi ultimi a loro volta si distinguono per strutture semplici a valenza dipartimentale o interne a strutture complesse.
3. Gli incarichi professionali, sono suddivisi al loro interno in varie tipologie come di seguito previsto dal presente regolamento, attribuibili ai dirigenti decorso il periodo di prova.
4. In base alla distinzione di cui ai punti precedenti, vengono individuate le seguenti tipologie di incarichi, come riportato dall'art. 70 comma 6 del CCNL 17/12/2020, 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;


Art. 3 Incarichi di Direzione 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:
 - **Incarico "UOC" - Direttori di Unità Operative Complesse (UOC).**
3. Il punteggio di base da attribuire alle predette funzioni, cioè corrispondente all'incarico "UOC", è quello previsto dall'art. 7 del presente regolamento.



Art. 4 Incarichi di Responsabilità 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 e strumentali e finanziarie, ove previste, secondo quanto disposto dall'art. 70 comma 1 lettera b) del CCNL 17/12/2020.
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 a Unità Operative 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 il periodo di prova, secondo le modalità ed i requisiti di cui al vigente regolamento aziendale in materia di conferimento di incarichi dirigenziali.

Art. 5 Incarichi professionali, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo

1. 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 articolati in differenti incarichi per rispondere alle esigenze organizzative e di crescita dell'Azienda. Superato il periodo di prova sono attribuibili i seguenti incarichi:
 - **Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo;**
 - **Incarico professionale di alta specializzazione;**
2. Le diverse tipologie di incarichi professionali non configurano un rapporto di sovra o sotto ordinazione gerarchica ma dipendono dall'organizzazione della struttura all'interno della quale sono collocati.
3. 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 assegnabile.

TIPOLOGIA INCARICO	PUNTI
Incarico professionale di alta specializzazione	25-40
Incarico professionale, di consulenza, studio e ricerca, ispettivo, verifica e controllo	10-25

4. Il differenziale attribuibile a ciascuna tipologia di incarico è ottenuto secondo i criteri di seguito riportati:

FATTORI INCARICHI PROFESSIONALI	
INDICATORE / PARAMETRO	PUNTI
Livello di specializzazione richiesto	0-3
Autonomia organizzativa	0-4
Complessità dei processi governati	0-4
Valenza strategica dell'incarico rispetto agli obiettivi aziendali	0-4

Art. 6 Metodologia per la pesatura degli incarichi

1. Al fine di attribuire a ciascun incarico presente in Azienda un punteggio relativo che rappresenti la complessità 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 indicati nel presente regolamento per tipologia di incarico.
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 degli incarichi gestionali

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	UOSVD	40
STRUTTURE SEMPLICI INTERNE AD UOC	UOS	30

Art. 8 Attribuzione punteggi aggiuntivi agli incarichi gestionali

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. 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.
3. 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	
INDICATORE / PARAMETRO	PUNTI
Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato	1-5
Autonomia organizzativa	1-5
Numerosità dei processi governati	1-10
Bacino di operatività	1-5
Livello tecnologico ed innovazione	1-5
Complessità dei processi governati	1-10
Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	1-10

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 gli incarichi aziendali, riconducendoli alle tipologie d'incarico di cui all'art. 2 del presente regolamento.
2. Successivamente, a ogni incarico di tipo gestionale 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.
3. La somma dei punti assegnati ad ogni struttura, punti di partenza e fattori aggiuntivi, rappresenterà il valore con cui sarà pesata ciascuna struttura aziendale.
4. Per quanto attiene l'individuazione degli incarichi professionali, saranno effettuati specifici incontri con i direttori/responsabili di ciascuna struttura (ovvero dirigenti sostituti) nei quali sarà effettuata la proposta di micro organizzazione degli incarichi secondo la disciplina di cui all'art. 5 del presente regolamento. A tali incontri parteciperanno anche il Direttore del dipartimento di riferimento ed il Direzione Amministrativo aziendale che assicureranno una omogenea applicazione dell'istituto a livello aziendale. Successivamente verranno attivate le procedure per il conferimento degli incarichi in base a quanto previsto dal vigente regolamento aziendale in materia

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.
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;

⇒ 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 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 periodo di prova, su proposta del dirigente sovraordinato individuato secondo la disciplina del presente regolamento, l'Azienda procede a conferire un incarico professionale senza dover ricorrere ad alcun avviso interno, tenuto conto che a ogni dirigente in servizio è già stato conferito un incarico.

3. Tale applicazione sarà effettuata anche per il personale trasferito presso l'Azienda da altra azienda e che si trovi nelle condizioni di cui al comma 2.

4. Per quanto riguarda la copertura di incarichi di tipo gestionale (UOC, UOSVD o UOS) di cui agli artt. 3 e 4 del presente regolamento l'azienda provvederà sempre attraverso l'emissione di apposito avviso pubblico o interno, secondo la disciplina del regolamento aziendale ed in base alle disposizioni normative vigenti in materia vigenti.

Art. 13 Norme finali e transitorie

1. Gli incarichi pesati e retribuiti con criteri differenti o difforni 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 - area amministrativa, tecnica e professionale del SSN vigenti ed alla normativa legislativa di riferimento.

CGIL 





CGIL 



