



# **REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

**AREA SANITÀ DEL SSN**

## Sommario

<b>Art. 1 – Premesse metodologiche .....</b>	<b>3</b>
<b>Art. 2 – Individuazione degli incarichi.....</b>	<b>3</b>
<b>Art. 3 – Incarichi di Struttura Complessa (SC) .....</b>	<b>4</b>
<b>Art. 4 – Incarichi di Struttura Semplice Dipartimentale (SSD) .....</b>	<b>4</b>
<b>Art. 5 – Incarichi di Struttura Semplice interna ad una struttura complessa (SS) .....</b>	<b>4</b>
<b>Art. 6 – Incarichi di altissima specializzazione, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo.....</b>	<b>5</b>
<b>Art. 7 – Incarichi professionali di base.....</b>	<b>7</b>
<b>Art. 8 – Metodologia per la pesatura degli incarichi gestionali .....</b>	<b>7</b>
Art. 8.1 – Individuazione del punteggio base (PB).....	7
Art. 8.2 – Attribuzione dei punteggi aggiuntivi (PA) .....	7
<b>Art. 9 – Il processo di graduazione .....</b>	<b>8</b>
<b>Art. 10 – Processo di determinazione del valore economico .....</b>	<b>8</b>
<b>Art. 11 – Norme finali e transitorie .....</b>	<b>9</b>

### **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 e sanitaria dagli artt. dal 17 al 23 del CCNL 2016-2018 per la dirigenza Medica e sanitaria e professioni sanitarie.
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 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 e 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 STRUTTURE SEMPLICI 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 al punto precedente, come riportato dall'art. 18 del CCNL 2016-2018 per la dirigenza medica e sanitaria e delle professioni sanitarie, vengono individuate le seguenti tipologie di incarichi:
  - INCARICHI DI STRUTTURE COMPLESSE, di cui all'art. 3 del presente regolamento.
  - INCARICHI DI STRUTTURE SEMPLICI DIPARTIMENTALI, di cui all'art. 4 del presente regolamento.
  - INCARICHI DI STRUTTURE SEMPLICI INTERNA AD UNA STRUTTURA COMPLESSA, di cui all'art. 5 del presente regolamento.

- INCARICHI PROFESSIONALI, di cui all'art.6 del presente regolamento.
- INCARICHI PROFESSIONALI DI BASE, di cui all'art. 7 del presente regolamento.

### **Art. 3 – Incarichi di Struttura Complessa (SC)**

1. Per incarichi di direzione di struttura complessa si intendono quelli relativi alla struttura organizzativa caratterizzata da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti. 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 alla struttura di cui sopra, viene individuato un unico grado o livello di complessità: il Direttore di Struttura Complessa (SC).

### **Art. 4 – Incarichi di Struttura Semplice Dipartimentale (SSD)**

1. Per incarichi di direzione di struttura semplice dipartimentale con autonomia organizzativa si intendono le articolazioni organizzative dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie.
2. La struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite (budget).
3. Gli incarichi di Struttura Semplice Dipartimentale 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.
4. All'interno della fascia di responsabilità riferita alla struttura di cui sopra, viene individuato un unico grado o livello di complessità: il Direttore di Struttura Semplice Dipartimentale (SSD).

### **Art. 5 – Incarichi di Struttura Semplice interna ad una struttura complessa (SS)**

1. Per incarichi di direzione di struttura semplice interna ad una struttura complessa si intendono le articolazioni organizzative con autonomia organizzativa e dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie.
2. 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.
4. All'interno della fascia di responsabilità riferita alla struttura di cui sopra, viene individuato un unico grado o livello di complessità: il Responsabile di Struttura Semplice (SS).

**Art. 6 – Incarichi di altissima specializzazione, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali 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 quattro tipologie di incarico che a loro volta vengono articolati in differenti incarichi per rispondere alle esigenze organizzative e di crescita dell'Azienda. 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, al termine 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.
  - INCARICO PROFESSIONALE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE: all'interno di tale tipologia di incarico vengono individuate 3 tipologie di incarichi denominati: *Esperto*, *Referente attività*, *Coordinatore gruppo professionale*.
  - INCARICO DI ALTISSIMA PROFESSIONALITÀ: all'interno di tale tipologia viene previsto l'incarico denominato *Alta Professionalità* distinto per afferenza interna alla struttura complessa (attribuibile nel limite del 7% degli incarichi professionali – art. 18 comma 3bis CCNL 2019) o al dipartimento (attribuibile nel limite del 3% degli incarichi professionali – art. 18 comma 3bis CCNL 2019).
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, di cui al comma 1 del presente articolo, è riportata una tabella riassuntiva indicante la descrizione dell'incarico e la pesatura assegnata:

TIPO INCARICO	GRADUAZIONE	DESCRIZIONE	PESO
INCARICO DI ALTISSIMA PROFESSIONALITÀ	ALTISSIMA PROFESSIONALITÀ DIPARTIMENTALE	L'incarico di Altissima professionalità si configura come attribuzione di responsabilità nella definizione e conduzione di processi, progetti e nelle attività di formazione ed eventuale supervisione di attività operativo – professionali; comporta, altresì, 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 e altissimo rilievo strategico dell'incarico.	50-55
	ALTISSIMA PROFESSIONALITÀ INTERNO A UNA SC		45-50
INCARICO PROFESSIONALE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE	COORDINATORE GRUPPO PROFESSIONALE	L'incarico di <i>Coordinatore di gruppo di lavoro professionale</i> 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.	35-45
	REFERENTE ATTIVITÀ PROFESSIONALE	L'incarico di <i>Referente di attività professionale</i> 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.	25-35
	ESPERTO	L'incarico di <i>Esperto</i> comporta il possesso di elevata e peculiare competenza specialistica professionale, maturata attraverso specifici percorsi di formazione ed anzianità operativa nella struttura.	15-25
INCARICO PROFESSIONALE, DI CONSULENZA, DI STUDIO E DI RICERCA, ISPETTIVO, DI VERIFICA E DI CONTROLLO		L'incarico <i>professionale</i> richiede un'anzianità di servizio superiore a cinque anni e comporta il possesso di specifiche competenze professionali.	5-15
INCARICO DI BASE	INCARICO PROFESSIONALE DI BASE	Incarico attribuibile 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.	5

### Art. 7 – 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.

### Art. 8 – 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 BASE (PB), determinato in funzione della tipologia di incarico, ed un ulteriore punteggio AGGIUNTIVO (PA) in funzione dei criteri indicati nell'Allegato 1 del presente Regolamento.
2. In base al peso complessivo attribuito a ciascun incarico, ovvero la somma del PUNTEGGIO BASE (PB) e il PUNTEGGIO AGGIUNTIVO (PA), viene determinato il coefficiente sul quale determinare il trattamento economico da corrispondere.

#### Art. 8.1 – Individuazione del punteggio base (PB)

1. 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:

TIPO STRUTTURA	PESO
Struttura Complessa [SC]	50
Struttura Semplice Dipartimentale [SSD]	30
Struttura Semplice [SS]	20

#### Art. 8.2 – Attribuzione dei punteggi aggiuntivi (PA)

1. Per ogni incarico è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo (PA), da sommare al parametro base (PB), sulla base di differenti fattori ciascuno dei quali tende ad analizzare la complessità della struttura sulla base di caratteristiche gestionali differenti.
2. I punteggi aggiuntivi degli incarichi, definiti sulla base del raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 91 del CCNL del 19/12/2019, sono riportati nell'Allegato 1 del presente Regolamento.
3. La Direzione Aziendale provvederà ad attribuire, in base alle informazioni fornite dai competenti uffici, un peso per ciascun fattore/parametro, nel limite dei punti relativi al fattore considerato.

4. I punteggi, minimi e massimi, attribuibili a ciascun incarico gestionale risultano i seguenti:

TIPO STRUTTURA	PUNTEGGIO MINIMO	PUNTEGGIO MASSIMO
Struttura Complessa [SC]	55	100
Struttura Semplice Dipartimentale [SSD]	35	80
Struttura Semplice [SS]	25	70

#### Art. 9 – Il processo di graduazione

1. Per ciascun incarico gestionale, l'Azienda provvede all'assegnazione del punteggio base (PB), in conformità a quanto alle fasce individuate all'art. 7, tenuto conto della classificazione delle articolazioni organizzative individuate nell'Atto Aziendale e negli altri provvedimenti che intervengono nella definizione complessiva dell'assetto organizzativo aziendale.
2. A ciascuna delle articolazioni, viene assegnato il punteggio aggiuntivo (PA) in base ai fattori differenziali riportati nell'allegato 1 del presente regolamento.
3. La somma dei punti assegnati ad ogni struttura (PA+PB), rappresenta il "peso" ovvero 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 di ciascuna struttura Complessa e di Struttura Semplice Dipartimentale nei quali sarà effettuata la proposta di micro organizzazione degli incarichi professionali. A tali incontri parteciperanno anche il Direttore del dipartimento di riferimento ed il Direttore Amministrativo che assicureranno una omogenea applicazione dell'istituto a livello aziendale. Al fine di rendere omogenea la distribuzione degli incarichi a livello di tutte le strutture aziendali verranno individuati criteri di distribuzione in proporzione al numero di dirigenti presenti. Successivamente verranno attivate le procedure per il conferimento degli incarichi.

#### 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'assegno personale ex specifico trattamento economico (per i dirigenti medici e sanitari).
  - Dell'indennità di specificità medica (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, 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. 11 – 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 sanità vigenti ed alla normativa legislativa di riferimento.
3. Il presente regolamento subirà modifiche e integrazioni a seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL della Dirigenza dell'Area Sanità con successivo confronto con le OO.SS.

**ALLEGATO 1 - CRITERI PER DEFINIRE IL PUNTEGGIO AGGIUNTIVO (PA) DEGLI INCARICHI GESTIONALI**

FATTORE	Descrizione	PARAMETRO		INDICATORI (ES.)	MAX
		SC	SSD e SS		
<b>DIMENSIONALE</b>	RISORSE UMANE GESTITE	Da 6 a 10=3 punti Da 11 a 15=5 punti >15=10 punti	Da 1 a 5=3 punti Da 6 a 10=5 punti >10=10 punti		10
<b>FUNZIONALE</b>	BUDGET DI SPESA GESTITO	<€ 75.000= 1 punto da € 75.000 a € 140.000=3 punti da € 140.000 a € 300.000=5 punti >€ 300.000=10 punti			10
	COMPLESSITÀ DEI PROCESSI GOVERNATI – PESO MEDIO DRG / ORARIO STRUTTURA				8
	EROGAZIONE PRESTAZIONI E SERVIZI (IMPATTO)	Max. 10 punti		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Volume delle prestazioni erogate dalla struttura;</li> <li>– Volume del fatturato;</li> <li>– Volume dei ricoveri;</li> <li>– Tasso mortalità a domicilio;</li> <li>– Livello di copertura dell’assistenziale infermieristica e riabilitativa over 65;</li> <li>– Bacino della popolazione servita;</li> <li>– Grado di esposizione al rischio clinico</li> </ul>	10
<b>STRATEGICO</b>	TRASVERSALITÀ ORGANIZZATIVA	ALTO= 2 punti, MEDIO=1 punto, BASSO=0 punto			2
	VALORE STRATEGICO RISPETTO AGLI OBIETTIVI AZIENDALI	ALTO= 4 punti, MEDIO=2 punti, BASSO=1 punto			4
	LIVELLO DI INNOVAZIONE	ALTO= 2 punti, BASSO= 0 punti			2
	IMPIEGO DI STRUMENTAZIONE AD ALTO CONTENUTO TECNOLOGICO	ALTO= 4 punti, MEDIO=2 punti, BASSO=0 punto			4