



REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

AREA DIRIGENZA PTA DEL SSN

Sommario

Art. 1 – Premesse metodologiche	3
Art. 2 – Individuazione degli incarichi.....	3
Art. 3 – Incarichi di Struttura Complessa (SC)	3
Art. 4 – Incarichi di Struttura Semplice Dipartimentale (SSD)	4
Art. 4 – Incarichi di Struttura Semplice interna ad una struttura complessa (SS).....	4
Art. 5 – Incarichi professionali, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo	5
Art. 6 – Metodologia per la pesatura degli incarichi gestionali	6
Art. 6.1 – Individuazione del punteggio base (PB).....	6
Art. 6.2 – Attribuzione dei punteggi aggiuntivi (PA).....	6
Art. 7 – Il processo di graduazione	7
Art. 8 – Processo di determinazione del valore economico	7
Art. 9 – Gestione e affidamento degli incarichi dirigenziali	8
Art. 10 – Norme finali e transitorie	8

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 delle funzioni locali 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 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 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 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 quattro tipologie di incarichi, come riportato dall'art. 69 del CCNL 17/12/2020, secondo il seguente schema:
 - STRUTTURE COMPLESSE, di cui all'art. 3 del presente regolamento.
 - STRUTTURE SEMPLICI DIPARTIMENTALI, di cui all'art. 4 del presente regolamento.
 - STRUTTURE SEMPLICI INTERNE AD UNA STRUTTURA COMPLESSA, di cui all'art. 5 del presente regolamento.
 - INCARICHI PROFESSIONALI, di cui all'art. 6 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, 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 alla struttura di cui sopra, viene individuato un unico grado o livello di complessità: il Direttore di Struttura Complessa Complesse (SC).
3. Il punteggio di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente all'incarico "SC" è conferibile solo a Direttori di Struttura Complessa.

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 secondo quanto previsto dall'art. 70 comma 1 lettera b) del CCNL 17/12/2020.
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 cui sopra sono conferibili a Dirigenti che abbiano superato il periodo di prova.
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 dotate di autonomia organizzativa e responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie secondo quanto previsto dall'art. 70 comma 1 lettera b) del CCNL 17/12/2020.
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 abbiano superato il periodo di prova.
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 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*: 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 3 tipologie incarichi denominati: ESPERTO, REFERENTE ATTIVITÀ, COORDINATORE GRUPPO PROFESSIONALE.
2. Gli incarichi come sopra individuati non sanciscono una 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, di seguito è riportata una tabella riassuntiva indicante la descrizione della macro tipologia dell’incarico e la pesatura assegnata.

TIPO INCARICO	GRADUAZIONE	DESCRIZIONE	PESO
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.	55
	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.	40
	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.	35
INCARICO PROFESSIONALE,	PROFESSIONALE	L'incarico <i>professionale elevato</i> comporta il	20

DI CONSULENZA, DI STUDIO E DI RICERCA, ISPETTIVO, DI VERIFICA E DI CONTROLLO	ELEVATO	possesso di elevata e peculiare competenza specialistica professionale.	
	PROFESSIONALE	L'incarico <i>professionale</i> comporta il possesso di specifiche competenze professionali.	5

Art. 7 – Metodologia per la pesatura degli incarichi gestionali

- 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.
- 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. 7.1 – Individuazione del punteggio base (PB)

- 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. 7.2 – Attribuzione dei punteggi aggiuntivi (PA)

- 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.
- I punteggi aggiuntivi degli incarichi sono riportati nell'Allegato 1 del presente Regolamento.
- 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.
- 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. 8 – 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" 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 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. Successivamente verranno attivate le procedure per il conferimento degli incarichi.

Art. 9 – 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, procede, nell'ordine a calcolare le quote da accantonare 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 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. 10 – Gestione e affidamento degli incarichi dirigenziali

1. Definita la fase di applicazione a tutto il personale dirigente, 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, è conferito su proposta del dirigente sovraordinato individuato secondo la disciplina del presente regolamento, 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 Azienda da altra azienda e che si trovi nelle condizioni di cui al comma 2 (esperienza professionale maggiore di cinque anni di servizio).
4. Per quanto riguarda la copertura di incarichi di tipo gestionale (SC, SSD o SS) 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.

Art. 11 – Norme finali e transitorie

1. Gli incarichi conferiti, graduati 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 area dirigenza PTA del SSN 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 delle Funzioni Locali 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		
DIMENSIONALE	Risorse umane gestite	Max. 5 punti > 5 unità			0÷5
FUNZIONALE	Budget di spesa gestito	<€ 75.000= 1 punto 75.000-140.000=2 punti da € 140.000 a €200.000= 3 punti 300.000=4 punti >€ 300.000=5 punti			0÷5
	Gestione dei processi ad elevata complessità ed integrazione che implicano interdisciplinarietà, intersettorialità e interprofessionalità	Max. 15 punti			0÷15
	Erogazione prestazioni e servizi (IMPATTO)	Max. 15 punti	<ul style="list-style-type: none"> - Volume delle prestazioni erogate dalla struttura; - Volume del fatturato - Livello di copertura dell'assistenziale infermieristica e riabilitativa over 65; - Frequenza del monitoraggio dei piani assistenziali; - Bacino della popolazione servita; - Punti di accesso; - Attività di controllo e vigilanza su numero di ispezioni. 	0÷15	
STRATEGICO	Trasversalità organizzativa	ALTO= 5 punti, MEDIO=3 punti, BASSO=0 punto			0÷5
	Valore strategico rispetto agli obiettivi aziendali	ALTO= 5 punti, MEDIO=3 punti, BASSO=0 punto			0÷5
	Livello di innovazione	ALTO= 5 punti, MEDIO=3 punti, BASSO= 0 punti			0÷5
	Impiego di strumentazione ad alto contenuto tecnologico	ALTO= 5 punti, MEDIO=3 punti, BASSO=0 punti			0÷5

(*) Nel caso in cui la somma dei punteggi aggiuntivi sia maggiore o uguale al valore di soglia 50, il punteggio aggiuntivo sarà pari a 50 punti