



**Regolamento per la:**

**GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI  
DIRIGENZIALI**

**AREA CONTRATTUALE : DIRIGENZA AREA SANITÀ**

OB  
Af  
fero T. d.  
AS  
pate

## Sommario

### Premessa

#### *TITOLO I - Graduatoria degli incarichi dirigenziali*

Art. 1 - Premesse metodologiche

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 altissima professionalità, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo

Art. 6 - Incarichi professionali iniziali conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività

Art. 7 - Metodologia per la pesatura degli incarichi gestionali

Art. 8- Individuazione del punteggio di partenza

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



## **TITOLO I      Graduatoria degli incarichi**

### **Art. 1      Premesse metodologiche**

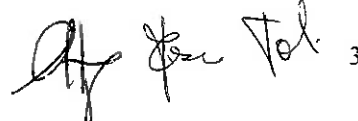
1. Il presente regolamento è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente, secondo quanto disciplinato per la dirigenza medica e sanitaria dagli artt. dal 21 al 26 del CCNL 23/01/2024 per la dirigenza dell'area sanità.
2. Attraverso il presente regolamento, 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, invece, si distinguono in incarichi attribuibili a dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato positivamente la verifica da parte dello specifico Collegio Tecnico, suddivisi al loro interno in varie tipologie come di seguito previsto dal presente regolamento, ed incarichi professionali iniziali attribuibili ai dirigenti con meno di 5 anni di esperienza.
4. In base alla distinzione di cui ai punti precedenti, vengono individuate quattro tipologie di incarichi, come riportato dall'art. 22 del CCNL 24/01/2024, per la dirigenza dell'area sanità, 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 iniziali, di cui all'art. 6 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

 3

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 quello corrispondente all'incarico "UOC" è conferibile solo a Direttori di Struttura Complessa.

#### **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, tecniche o finanziarie secondo quanto previsto dall'art. 18 comma 1 del CCNL 2016-2018 per la dirigenza dell'area sanità.

2. All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi livelli di complessità:

- **Incarico "UOSD" - 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). Sono articolazioni organizzative con specifiche responsabilità professionale e clinica costituite limitatamente all'esercizio di funzioni sanitarie strettamente riconducibili alle discipline ministeriali di cui al DM 30.01.1998 e s.m.i., la cui complessità organizzativa non giustifica l'attivazione di strutture complesse;
- **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, ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti gestionali, abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato positivamente la verifica da parte dello specifico Collegio Tecnico.

#### **Art. 5 Incarichi di altissima professionalità, 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 iniziale, 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:

Regolamento per il conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali – Area Sanità

- **Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo:** all'interno di tale tipologia viene prevista un'unica tipologia di incarico denominato *Professionale*;
  - **Incarico professionale di alta specializzazione** all'interno di tale tipologia di incarico vengono individuate 3 tipologie 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 o al dipartimento.
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 assegnata.

TIPOLOGIA INCARICO	TIPOLOGIA DI INCARICO E DESCRIZIONE		PUNTI
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
	Altissima Professionalità – Interno a struttura		40
Incarico professionale di alta specializzazione	Coordinatore gruppo professionale	L'incarico di Coordinatore di gruppo di lavoro professionale 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
	Referente attività professionale	L'incarico di Referente di attività professionale 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.	30
	Esperto	L'incarico di Esperto comporta il possesso di elevata e peculiare competenza specialistica professionale, maturata attraverso specifici percorsi di formazione ed anzianità operativa nella struttura	25
Incarico professionale, di consulenza, studio e ricerca, ispettivo, verifica e controllo	Professionale	L'incarico professionale comporta il possesso di specifiche competenze professionali.	20
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.	10

*PL*

*OB*

*D*

*F. Del.*

*Alf*

*PLB*

## **Art. 6 Incarichi professionali iniziali conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività**

1. Per incarichi dirigenziali di natura professionale iniziali si intendono quelli conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di esperienza professionale nell'ambito del SSN; 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.

All'interno di questa tipologia di incarico viene individuato un unico livello di professionalità:

- **Incarico "IP" - Incarichi a professionalità iniziale:** 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 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 di partenza, 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 di partenza più i punti aggiuntivi assegnati, viene determinato il coefficiente sul quale determinare il trattamento economico da corrispondere.

## **Art. 8 Individuazione del punteggio di partenza**

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:

<b>INCARICHI GESTIONALI</b>		
<b>TIPO STRUTTURA</b>	<b>INCARICO</b>	<b>PUNTEGGIO DI PARTENZA</b>
STRUTTURE COMPLESSE	UOC	50
STRUTTURE SEMPLICI DIPARTIMENTALI	UOSD	30
STRUTTURE SEMPLICI INTERNE AD UOC	UOS	20

## **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. 69 del C.C.N.L. del 24/01/2024 e s.m.i.
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.

<b>FATTORI INCARICHI GESTIONALI – AREA MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE</b>	
<b>INDICATORE / PARAMETRO</b>	<b>Punti</b>
Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato – Numero personale della dirigenza e del comparto assegnato alla struttura	<b>1-5</b>
Produzione di entrate destinate al finanziamento dell'Azienda	<b>1-5</b>
Complessità dei processi governati – Peso medio DRG / orario struttura	<b>1-5</b>
Livello tecnologico / complessità operativa	<b>1-5</b>
Livello innovazione e ricerca	<b>1-5</b>
Grado di esposizione al rischio	<b>1-5</b>
Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	<b>1-10</b>

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:

<b>INCARICHI GESTIONALI</b>				
<b>TIPO STRUTTURA</b>	<b>PARAMETRO / FASCIA</b>	<b>PUNTEGGIO di partenza</b>	<b>PUNTEGGIO Aggiuntivo</b>	<b>PUNTEGGIO MASSIMO</b>
STRUTTURE COMPLESSE	UOC	50	4-40	90
STRUTTURE SEMPLICI	UOSD	30	4-40	70
	UOS	20	4-40	60

#### **Art. 10      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.

7



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.

La somma dei punti assegnati ad ogni struttura, punti di partenza e fattori aggiuntivi, rappresenterà il valore con cui sarà pesata ciascuna struttura aziendale.

3. 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. 4 del presente regolamento. A tali incontri parteciperanno anche il Direttore del dipartimento di riferimento ed il Direttore sanitario aziendale 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. L'attività di mappatura delle funzioni professionali interesserà il personale a tempo indeterminato, determinato ed in posizione di comando. La proposta di mappatura delle funzioni professionali, elaborata secondo le tipologie di incarico individuate all'interno del presente regolamento, sarà trasmessa alla Direzione Strategica per le opportune valutazioni e integrazioni.

4. Successivamente, dopo aver approvato la mappatura degli incarichi definitiva, verranno attivate le procedure per il conferimento degli incarichi in base a quanto previsto dal vigente regolamento aziendale in materia.

#### **Art. 11      Processo di determinazione del valore economico**

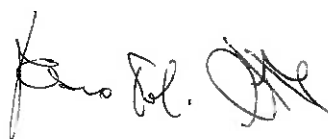
1. Il fondo per la retribuzione di posizione è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- della retribuzione di posizione fissa prevista per ciascuna tipologia di incarico;
- dell'assegno personale ex specifico trattamento economico;
- dell'indennità di specificità medico-veterinaria;
- dell'indennità di specificità sanitaria;
- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
- dell'indennità per sostituzione di cui all'art. 25 del CCNL 24/01/2024.

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;
- ⇒ l'indennità di specificità medico-veterinaria e di specificità sanitaria;
- ⇒ l'indennità per incarico di struttura complessa;
- ⇒ determinare, con la quota residua, sulla base della graduazione 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.



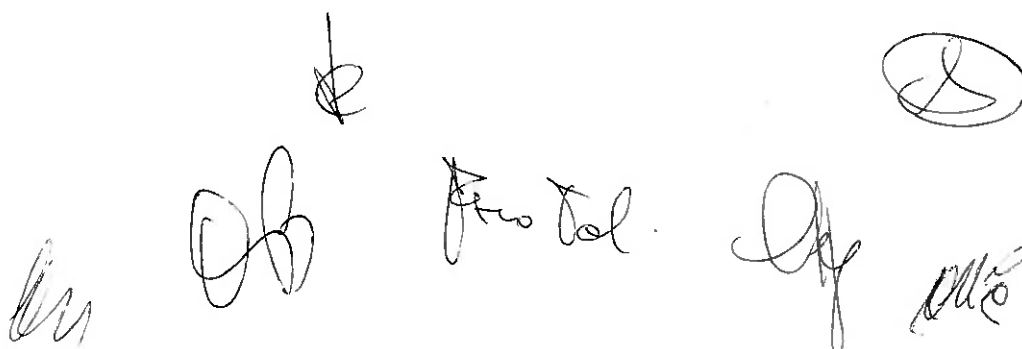


## **Art. 12 Gestione e affidamento degli incarichi dirigenziali**

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 di cui art. 22 comma 1 Il parte lettera c) del CCNL Area Sanità del 24/01/2024, 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 questa Azienda da altra Azienda e che si trovi 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 iniziale ricompreso tra quelli definiti all'art. 6, con atto scritto e motivato, tenuto conto che a 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) l'Azienda provvederà, secondo quanto previsto dal vigente regolamento aziendale vigente in azienda.

## **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 sanità vigenti ed alla normativa legislativa di riferimento.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'L' and 'M' on the left, a signature in the center, and a circled 'L' on the right.