



**REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI
GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI
AREA SANITARIA**

[Handwritten signatures and initials]



Regolamento aziendale in materia di graduazione degli incarichi dirigenziali – Area Sanitaria

Sommario

PREMESSA3

PARTE I – INCARICHI DIRIGENZIALI3

 Art. 1 Classificazione incarichi dirigenziali.....3

 Art. 2 Incarichi gestionali.....4

 Art. 3 Incarichi di natura professionale4

PARTE II – GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI5

 Art. 4 Principi metodologici di graduazione5

 Art. 5 Metodologia per la pesatura degli incarichi.....5

 Art. 6 Individuazione del punteggio base.....6

 Art. 7 Attribuzione punteggi aggiuntivi6

 ART. 8 Procedimento di graduazione degli incarichi.....10

 Art.9 Norma finale.....10

2



Regolamento aziendale in materia di graduazione degli incarichi dirigenziali – Area Sanitaria

PREMESSA

L'AORN San Pio quale struttura integrata con il SSN, secondo i criteri già fissati dal D.Lgs. n. 502/92, prevede il modello organizzativo di tipo dipartimentale quale modello ordinario di gestione operativa di tutte le attività dell'Azienda, finalizzato ad assicurare l'esercizio integrato delle attività assistenziali.

Il presente regolamento, emanato nel rispetto del nuovo CCNL Area Sanità 2019/2021 ed, in particolare, ai sensi dell'art. 69 definisce le procedure per la graduazione degli incarichi dirigenziali di area sanitaria (dirigenza medica, sanitaria non medica e delle professioni sanitarie) ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione di parte variabile.

PARTE I – INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 1 Classificazione incarichi dirigenziali

Ad ogni dirigente sanitario, di ruolo, in servizio alle dipendenze dell'Azienda deve essere conferito un incarico dirigenziale tra quelli previsti dall'articolo 22 "Tipologie di incarico" del CCNL 2019/2021.

Quanto innanzi è coerente con la gestione per obiettivi e la responsabilizzazione sui risultati che costituiscono principi regolatori del rapporto di lavoro, ai sensi della legge delega 23 ottobre 1992, n. 421. Ai dirigenti neoassunti, al superamento del periodo di prova, deve essere conferito un incarico professionale iniziale di cui al citato art. 22 "Tipologie di incarico" del CCNL 2019/2021.

Ai dirigenti medici, sanitari e delle professioni sanitarie sono conferibili incarichi sia gestionali che di natura professionale.

INCARICHI GESTIONALI

- a) Incarico di direzione di struttura complessa. Tra essi è ricompreso l'incarico di Direttore di Dipartimento di cui all'art. 3 c. 4 del D.Lgs. n. 517/99 e del D.Lgs. n. 502/92 e smi;
- b) Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale;
- c) Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna a struttura complessa.

INCARICHI PROFESSIONALI

- a) Incarico professionale di altissima professionalità:
 - a1) incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale;

Ables

Je

Ables

CP

3

Al

sf

af
af
af



Regolamento aziendale in materia di graduazione degli incarichi dirigenziali – Area Sanitaria

- a2) incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa;
- b) Incarico professionale di alta specializzazione;
 - c) Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo;
 - d) Incarico professionale iniziale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività, che abbiano superato il periodo di prova.

Art. 2 Incarichi gestionali

Le Unità Operative Complesse (UOC) sono caratterizzate dalla rilevanza delle attività svolte per volume e tipologia; rilevanza del livello di responsabilità per la gestione della struttura; valore delle risorse professionali, operative e organizzative rapportate qualitativamente e quantitativamente alla natura e all'entità degli obiettivi attesi; valenza strategica per livello di intersettorialità e rilevanza dell'incarico nel funzionamento complessivo dell'Azienda, indipendentemente dall'elemento quantitativo delle risorse assegnate.

Le Unità Operative Semplici a valenza Dipartimentale (UOSD) sono articolazioni interne ai Dipartimenti caratterizzate da congrua dotazione di risorse professionali, operative e organizzative adeguate qualitativamente e quantitativamente alla natura e all'entità degli obiettivi attesi; funzione strategicamente rilevante per il buon funzionamento del Dipartimento e delle UOC in esso comprese, senza sovrapposizione con le attività delle stesse; competenza specialistico-funzionale necessaria per la gestione della struttura; rilevanza delle metodologie e delle strumentazioni utilizzate nella struttura.

Le Unità Operative Semplici (UOS) sono articolazioni interne alle UOC, caratterizzate da inquadramento all'interno di un'Unità Operativa complessa, dotazione di risorse professionali, operative e organizzative adeguate qualitativamente e quantitativamente alla natura e all'entità degli obiettivi attesi; funzione strategicamente rilevante per il buon funzionamento della UOC di appartenenza.

Art. 3 Incarichi di natura professionale

Al personale Dirigente medico e sanitario dell'AORN San Pio cui non è stata affidata la direzione/responsabilità di incarico gestionale, sono affidati incarichi di natura professionale distinti secondo quanto riportato all'art. 1 del presente Regolamento, nel rispetto di quanto indicato all'art. 22 del vigente CCNL Area Sanità.

[Handwritten signatures and initials]



Regolamento aziendale in materia di graduazione degli incarichi dirigenziali – Area Sanitaria

PARTE II – GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 4 Principi metodologici di graduazione

La presente parte è finalizzata alla determinazione del trattamento economico di posizione di parte variabile di ciascun dirigente, secondo quanto disciplinato dall'art. 69 CCNL 2019/2021 Area Sanità per i dirigenti medici, sanitari e delle professioni sanitarie.

I principi su cui è incentrata la graduazione sono:

- ◆ semplicità ed essenzialità dei criteri: i parametri e gli indicatori adottati per l'attribuzione dei punteggi devono essere pochi ed essenziali
- ◆ oggettività e pertinenza dei parametri: che permetta di attribuire il punteggio sulla base di una misurazione oggettiva e non su giudizi qualitativi soggettivi
- ◆ valorizzazione delle risorse umane e garanzia di una progressione economica e delle connesse responsabilità correlata all'esperienza professionale acquisita negli anni dal dirigente.

A ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione correlata a ciascuna delle tipologie d'incarico.

La retribuzione di posizione si compone di una parte fissa - coincidente con il suo valore minimo - e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico, corrisposta con oneri a carico del Fondo per la Retribuzione degli incarichi. La retribuzione di parte fissa è stabilita, per la dirigenza sanitaria, in base alla tipologia di incarico dall' art. 69 CCNL 2019/2021.

Attraverso il presente Regolamento, l'Azienda attribuisce a ciascun incarico, individuato dall'Atto Aziendale e da eventuali altri atti di organizzazione aziendale, un punteggio che si configura come peso relativo di ciascuno di essi rispetto agli altri.

Al fine di differenziare e rappresentare correttamente tali rapporti di seguito sono stati individuati i criteri e gli indicatori che dovranno essere utilizzati per effettuare tale pesatura.

Il processo di graduazione va inteso come processo dinamico che corregga nel corso del tempo, e con lo strumento del confronto, eventuali anomalie che dovessero emergere.

Art. 5 Metodologia per la pesatura degli incarichi

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, viene adottata una metodologia di pesatura che identifica il peso, attribuendo in prima battuta un punteggio base, determinato in funzione della tipologia di incarico, e un ulteriore punteggio aggiuntivo, in funzione dei criteri di seguito indicati.

**Regolamento aziendale in materia di graduazione degli incarichi dirigenziali – Area Sanitaria**

In base al punteggio complessivamente attribuito a ciascun incarico, ovvero punteggio base più i punti aggiuntivi assegnati, si ottiene il coefficiente sul quale determinare il trattamento economico di parte variabile da corrispondere.

Art. 6 Individuazione del punteggio base

In virtù dell'individuazione delle tipologie di incarico, l'Azienda attribuisce a ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di fascia associato ad un "punteggio base o coefficiente", secondo quanto previsto nella tabella seguente:

TIPOLOGIA INCARICHI AREA SANITA'		Punto base
Incarico di direzione di struttura complessa	Area chirurgica	36
	Area medica	34
	Dirigenza sanitaria non medica	34
	Dirigenza professioni sanitarie	34
Incarico di responsabilità di struttura semplice a valenza dipartimentale		32
Incarico di responsabilità di struttura semplice articolazione interna di struttura complessa		28
Incarico di altissima professionalità	a valenza dipartimentale	32
	articolazione interna di struttura complessa	28
Incarico professionale di alta specializzazione		24
Incarico professionale di consulenza, studio e ricerca, ispettivo, di verifica e controllo		20
Incarico professionale iniziale		10

Art. 7 Attribuzione punteggi aggiuntivi

Atteso che le diverse posizioni dirigenziali possono presentare ulteriori caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità della struttura o dell'incarico professionale, oltre ai "punti base", agli incarichi vengono assegnati dei "punteggi aggiuntivi".

La determinazione dei punteggi aggiuntivi sarà effettuata da apposita commissione presieduta dal Direttore Sanitario e composta dal Direttore UOC Epidemiologia e Valutazione dell'Assistenza, dal Direttore UOC Controllo di Gestione, dal Direttore UOC Risorse Umane e dal Responsabile UOS Ingegneria Clinica, in funzione sia del presente Regolamento, che dei fondi contrattuali disponibili per ciascun anno di riferimento.

Al fine di individuare i parametri differenziali da utilizzare, viene effettuato un raggruppamento dei criteri di cui all'art 69 c.7 del CCNL 2019/2021, di seguito riportati per esteso:





Regolamento aziendale in materia di graduazione degli incarichi dirigenziali – Area Sanitaria

- a) tipologia di incarico conferito;
- b) complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;
- c) grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
- d) affidamento e gestione di budget;
- e) consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
- f) rilevanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
- g) svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
- h) grado di competenza specialistico-funzionale e professionale;
- i) utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda;
- j) produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Azienda;
- k) rilevanza degli incarichi di direzione di Struttura Complessa interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
- l) ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- m) valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri;
- n) per gli incarichi professionali, afferenza della posizione professionale al Dipartimento o alla Struttura Complessa.

Per ogni incarico, sia gestionale che professionale, è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo, da sommare al parametro base, per un totale di 40 punti suddivisi in differenti fattori, ciascuno dei quali tende ad analizzare la complessità dell'incarico in base ai criteri suindicati.

I fattori aggiuntivi degli incarichi gestionali sono riferiti, esclusivamente, alla Unità Operativa che si intende pesare e non al dirigente che, pro tempore, ne è il Direttore/Responsabile, in quanto la pesatura è riferita direttamente alla struttura.

Ne consegue che i parametri e gli indicatori relativi a tali incarichi, dovranno essere riferiti distintamente alle competenze richieste sul piano gestionale e manageriale ed alle competenze richieste sul piano tecnico professionale in quanto la graduazione delle funzioni è riferita all'incarico dirigenziale in sé a prescindere dal soggetto al quale tale incarico è o sarà conferito.

Viceversa, per gli incarichi professionali, i fattori aggiuntivi sono rivolti agli aspetti professionali cui dovranno essere aggiunti parametri che consentano di tener conto delle caratteristiche della unità operative di afferenza degli incarichi di volta in volta considerati.

I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi gestionali e di quelli professionali sono riportati negli schemi seguenti.



Regolamento aziendale in materia di graduazione degli incarichi dirigenziali – Area Sanitaria

INCARICHI GESTIONALI

FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO	VALUTAZIONE		
		Medio Punti:8	Rilevante Punti:14	Alto Punti:20
1) Organizzativo/ Gestionale (max punti 20) (A+B+C)*	Rivolumi di attività (punti 8,14,20)	Medio Punti:8	Rilevante Punti:14	Alto Punti:20
	Area medica: DO/DH	fino a 200	fino a 300	oltre 300
	Area chirurgica: DO/DH	fino a 160	fino a 250	oltre 250
	Area servizi: prestazioni equivalenti* effettuate	fino a 50.000	da 50.001 a 150.000	oltre le 150.000
	Laboratorio di analisi			
	Anatomia patologica			
	Diagnostica per immagini			
	Neuroradiologia			
	Radioterapia			
	Genetica medica			
	Anatomia patologica			
	Fisiopatologia della riproduzione umana			
	Neuropatologia Infante			
	Diabetologia e DM medico			
	Nefrologia e Dialisi			
	Servizio Immuno-Trasfusione			
	Audiologia e Foniatria			
	Altri servizi			
	Farmacia (n. movimentazioni)	Fino a 100.000 movimentazioni	Fino a 120.000 movimentazioni	Oltre i 120.000 movimentazioni
	Pronto Soccorso (n. accessi)	Fino a 20.000 accessi	Da 20.001 a 45.000 accessi	Oltre i 45.000 accessi
* Come da indicazioni per compilazione modello STS 21				
B) Complessità operative: personale assegnato	Medio Punti:8	Rilevante Punti:14	Alto Punti:20	
Personale assegnato	Fino a 7	Da 8 a 10	Oltre 10	
C) Valenza organizzativa IntraAziendale	Medio Punti:8	Rilevante Punti:14	Alto Punti:20	
Impegno orario	Fino a 12 ore	24 ore	24 ore/PS emergenza	
		Medio Punti: 8	Rilevante Punti: 8	Alto Punti: 10
2) Tecnologico (max punti 10)	Livello tecnologico degli strumenti utilizzati	Bassa complessità	Media complessità	Alta complessità / grandi apparecchiature
		Medio Punti: 4	Rilevante Punti: 7	Alto Punti: 10
3) Strategico aziendale (max punti 10)	Valenza strategica e rilevanza della funzione svolta dalla struttura rispetto agli obiettivi aziendali o a specifiche norme di legge	Obiettivi Aziendali	Obiettivi regionali	Ruolo HUB nella rete regionale

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]



Regolamento aziendale in materia di graduazione degli incarichi dirigenziali - Area Sanitaria

INCARICHI PROFESSIONALI

FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO	VALUTAZIONE		
		Basso Punti:8	Medio Punti:12	Alto Punti:15
4) <i>Grado di complessità della Unità Operativa di Afferenza (max punti 15)</i>	Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate in rapporto alla UOC/UOSD di afferenza o di riferimento: media del punteggio della struttura di afferenza $(1+2+3)/3$	Fino a 6	Da 7 a 9	da 10 e oltre
5) <i>Complessità tecnica-organizzativa Solo per incarichi lett. a1), a2), b), c) (max punti 10)</i>	N. personale assegnato alla UO di riferimento	fino a 1	2	3 e oltre
6) <i>Grado di attività, flessibilità, strategicità (max punti 15)</i>	Orario di funzionalità	6 ore	12 ore	24 ore
7) <i>Grado di autonomia - solo per incarichi iniziali (max punti 10)</i>	Autonomia esercitata nelle funzioni svolte all'interno della unità operativa di afferenza. Anzianità entro i 5 anni.	1° anno	2° e 3° anno	4° e 5° anno

L'Azienda, per effetto di quanto sopra regolamentato, provvederà, in base al proprio assetto organizzativo- Atto Aziendale - a mappare tutti gli incarichi sia quelli gestionali, come previsto nell'atto aziendale, sia quelli professionali nelle loro varie tipologie.

Ad ogni unità operativa/incarico professionale sarà assegnato, oltre al punteggio base, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, così come individuato nel presente Regolamento; la somma dei punti assegnati ad ogni unità operativa (punti base e fattori aggiuntivi), rappresenterà il peso relativo con cui si graduerà la struttura stessa.

Tale graduazione, relativa ad ogni incarico, ai fini della trasparenza, sarà oggetto di specifica deliberazione che riporterà per ogni dirigente, la struttura di appartenenza, l'incarico ricoperto e la relativa pesatura.

Il procedimento di pesatura è indipendente dalla valutazione del Direttore di struttura complessa/responsabile di struttura semplice dipartimentale del dirigente. La graduazione delle funzioni dirigenziali è cosa diversa dalla valutazione del dirigente.

Il calcolo del valore del grado di funzione è effettuato in modo oggettivo, l'oggettività dei parametri deve essere nella massima misura possibile correlata ad una misurazione oggettiva e non a giudizi qualitativi soggettivi. DGRC 329/2024.

La garanzia della trasparenza e l'obiettività dei giudizi all'interno di tale sistema, va preventivamente condivisa nell'ambito del confronto con le OO.SS. DGRC 329/2024.

[Handwritten signatures and initials]



Regolamento aziendale in materia di graduazione degli incarichi dirigenziali – Area Sanitaria

ART. 8 Procedimento di graduazione degli incarichi

La somma dei punti assegnati ad ogni Unità Operativa (punti base e punti aggiuntivi) rappresenterà il peso relativo con cui si graduerà, relativamente alla retribuzione di parte variabile, l'incarico.

L'importo del valore di ciascun punto si ottiene:

- a) ai fini della contrattazione integrativa aziendale di cui all'art. 9 comma 5 lett. a) e art. 10 comma 2 CCNL 2019/2021, l'UOC Risorse Umane calcola l'ammontare del fondo per la retribuzione di posizione di ciascuno specifico anno, al netto degli importi da attribuire per effetto delle disposizioni contrattuali quali retribuzione di posizione parte fissa, indennità di struttura complessa, somme da accantonare per nuove assunzioni e/o altre somme previste dalla normativa contrattuale. In tal modo si determina la quota del fondo da destinare alla retribuzione di posizione di parte variabile.
- b) si somma il punteggio attribuito dalla Commissione, in conformità a quanto stabilito nel presente regolamento, ad ogni incarico di UOC, UOSD, UOS e Incarichi professionali, desumibile dagli atti deliberativi, ottenendo in tale modo i punti totali che fungono da base per la ripartizione;
- c) si divide la quota del fondo netto di cui alla lettera a) per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi previsti formalmente nell'AORN San Pio di cui alla lettera b). In tal modo si ottiene il valore del punto.
- d) ad ogni dirigente, quindi, compete una retribuzione di posizione di parte variabile corrispondente al valore punto di cui alla lettera c) moltiplicato per la pesatura complessiva (punti base e punti aggiuntivi) attribuita all'incarico.

Annualmente, la UOC Risorse Umane provvede, a seguito della costituzione del fondo di cui l'art. 72 del CCNL 2019/2021, alla eventuale rimodulazione delle somme di cui alla lettera a) con conseguente eventuale ricalcolo della retribuzione di posizione della parte variabile. In sede di contrattazione aziendale ai sensi dell'art. 9 comma 5 lett. a) e di confronto ai sensi dell'art. 6 comma 3 lett. d) qualora si sia rilevato uno strutturale mancato pieno utilizzo delle risorse del fondo della retribuzione degli incarichi di cui all'art. 23 comma 2, si procede alla rivalutazione delle retribuzioni di posizione variabile al fine di pervenire al pieno utilizzo delle predette risorse.

Art.9 Norma finale

1. Per quanto non specificamente disciplinato dal presente Regolamento si applicano le disposizioni normative e contrattuali vigenti.
2. Le clausole che risultino in contrasto con la normativa vigente, ovvero lo diventassero per successivo intervento del legislatore, si intendono automaticamente decadute
3. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua adozione con atto deliberativo.