

Azienda USL di Pescara

***REGOLAMENTO PER LA
GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI
DIRIGENZIALI***

***IN OTTEMPERANZA DEI C.C.N.L.
03.11.2005 – I e II Biennio economico
e 17.10.2008***

Area Medica e Veterinaria

Indice

Premessa.....	PAG. 3
Modalità operative per la Graduazione degli incarichi dirigenziali.....	PAG. 3
Parametrizzazione alle funzioni relative all'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità	PAG. 5
Processo di graduazione delle funzioni.....	PAG. 7
Retribuzione di posizione.....	PAG. 8
Modalità di calcolo della retribuzione di posizione.....	PAG. 9

Modalità operative per la Graduazione degli incarichi dirigenziali

Art. 1

- 1.1 - In virtù di quanto disposto dall'art. 51 comma 1 e 2 del contratto nazionale del 1996, con le integrazioni di cui all'art. 26 del CCNL del 2000 e dell'art. 24 del CCNL del 2005 per l'area della Dirigenza e come confermato dall'art. 6 del CCNL 17/10/2008, l'affidamento degli incarichi dirigenziali è correlato alla attribuzione del trattamento economico di posizione, di cui all'art. 24 del D.Lgs. n° 165/2001, ed è effettuato secondo i criteri appresso riportati.
- 1.2 - Dopo aver perfezionato la graduazione delle funzioni, a ciascuna delle posizioni professionali previste nel proprio assetto organizzativo, l'Azienda, utilizzando l'apposito fondo costituito ai sensi dell'art. 25 del CCNL 17/10/2008, attribuisce un valore economico differenziato secondo i parametri di riferimento prestabiliti (Fattori e criteri), così come sono individuati con il presente regolamento.
- 1.3 - Degli stessi parametri, a mente del 3° comma dell'art. 51 del C.C.N.L. 05/12/1996, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 6 comma 1 del C.C.N.L. 03/11/2005, si procede alla eventuale concertazione sulla metodologia che l'Azienda intende adottare, in relazione all'incarico da conferire, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 26 del CCNL 2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 2

- 2.1 - L'affidamento degli incarichi dirigenziali ha luogo dopo aver effettuato la graduazione delle strutture e delle funzioni dirigenziali, tenendo separate le due possibilità di "carriera" professionale e gestionale, fatti salvi i possibili passaggi fra di esse nel rispetto ed in applicazione della normativa vigente.
- 2.2. - Gli incarichi gestionali si distinguono per il riferimento a *strutture semplici* e *strutture complesse* mentre quelli professionali si distinguono in *alta professionalità* e *professionali di base*.
- 2.3 - In base alla distinzione di cui al comma precedente, vengono individuate quattro tipologie di incarichi o fasce, come riportato all'art. 27 comma 1 del C.C.N.L. 08/06/2000.

Art. 3

- 3.1 - Per incarichi di direzione di struttura complessa, in base all'art. 27, comma 1, lettera a) CCNL 2000, si intendono quelli relativi a strutture di livello aziendale ed a Unità Operative complesse sempre caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti, in via diretta, nei confronti del Direttore Generale, ovvero tramite i Direttori delle strutture di livello superiore.

3.2 - All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, vengono individuati tre diversi gradi o livelli di complessità:

- **Fascia "A1" - Direttori dei Dipartimenti Strutturali**
- **Fascia "A2" - Direttori dei Dipartimenti funzionali, Direttori di Distretto Sanitario.**
- **Fascia "A3" - Direttori di Unità Operative Complesse.**

3.3 - Il parametro di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente alle fasce "A1", "A2" e "A3" è conferibile solo a Direttori di Struttura Complessa, cioè ai dirigenti di ex II° livello o titolari di incarico quinquennale affidato in base all'art. 15 del D.Lgs. n° 502/92 e s.m.i.

Art. 4

4.1 - Per incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa (art.27 comma 1 lettera b) CCNL 2000), si intendono le articolazioni interne alle strutture di cui all'art. 3 punto 2 del presente regolamento, e naturalmente dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (art.27 comma 3 CCNL 2000).

4.2 - All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi gradi o livelli di complessità:

- **Fascia "B1"- Unità Operative semplici dipartimentali** (art. 27 comma 7 CCNL 2000): *U.O. Semplici dotate di responsabilità diretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (budget autonomo art. 27 comma 3 CCNL 2000) .*
- **Fascia "B2"- Unità operative semplici interne ad UU.OO. complesse** (art. 27 comma 7 CCNL 2000): *Articolazioni interne ad U.O. Complesse dotate di responsabilità indiretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (budget autonomo art. 27 comma 3 CCNL 2000)*

4.3 – 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 prestato.

Art. 5

5.1 - Per incarichi dirigenziali di natura professionale elevata, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) CCNL 2000 si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che svolgono funzioni interne alle Unità Operative connesse alla guida di gruppi di lavoro di alta professionalità ovvero al possesso di elevate competenze tecnico-specialistiche che producono prestazioni quali-quantitative ritenute particolarmente rilevanti per l'Azienda.

5.2 - All'interno di questa Fascia d'incarichi vengono individuati, in base alle capacità professionali riconosciute al dirigente, tre livelli di professionalità:

- **Fascia “α1” - Incarichi di Alta professionalità:** Incarichi “professionali” che richiedono alta professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di forte autonomia operativa.
- **Fascia “α2” - Incarichi di Rilevante professionalità:** Incarichi “professionali” ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono rilevanti competenze specialistiche e professionali.
- **Fascia “α3” - Incarichi di Valida professionalità:** Incarichi “professionali” ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono valide competenze specialistiche e professionali.

5.3 - Gli incarichi “professionali” di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio prestato.

5.4 – Inoltre possono essere attribuiti a figure già incaricate di funzioni “primariali” che hanno subito il processo di valutazione con risultati negativi a norma dell’art. 30 del CCNL 03.11.2005 e che, pertanto, sono stati ritenuti formalmente incompatibili con la responsabilità di direzione di una “struttura” da parte della Direzione Aziendale.

Art. 6

6.1 - Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base conferibili ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità (art. 27 comma 1 lettera d) CCNL 2000; 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.

6.2 - All’interno di questa Fascia d’incarico viene individuato un unico livello di professionalità:

- **Fascia “β”- Incarichi a professionalità di base:** Incarichi “professionali” di dirigenti assunti dopo l’entrata in vigore del C.C.N.L. e, comunque ex 1° livello con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in fase di formazione per l’acquisizione di competenze specialistiche professionale più elevate.

PARAMETRIZZAZIONE ALLE FUNZIONI RELATIVE ALL’INCARICO ATTRIBUITO ED ALLE CONNESSE RESPONSABILITA’

Art. 7

7.1 - In virtù della individuazione delle funzioni di cui sopra, l’Azienda attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di fascia associato ad un “punteggio base o coefficiente”, secondo quanto previsto nelle tabelle seguenti:

INCARICHI GESTIONALI		
TIPO STRUTTURA	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE
STRUTTURE COMPLESSE	A1 *	55
	A2 *	50
	A3 *	45
STRUTTURE SEMPLICI	B1 *	35
	B2 *	25

INCARICHI PROFESSIONALI		
TIPO INCARICO	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE
DI ALTA PROFESSIONALITA'	α *	20
PROFESSIONALITA' DI BASE	β *	0

** a tali parametri base si applica un'ulteriore differenziazione in funzione dei "fattori" e "criteri" differenziali*

7.2 – 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 o dell'incarico professionale da attribuire, possono essere assegnati "punteggi aggiuntivi" in base a valutazioni effettuate dall'Azienda in via preventiva, utilizzando adeguati "Fattori" e relativi "criteri" interni di pesatura differenziale.

7.3 – Il valore economico dell'indennità di posizione di ciascun incarico sarà, perciò, determinato sulla base del punteggio totale spettante all'incarico, ottenuto sommando al parametro di base della fascia, il valore dei "punteggi aggiuntivi" connessi all'applicazione dei fattori e criteri differenziali rilevati in funzione della complessità/livello dell'incarico.

7.4 – I parametri differenziali sotto riportati rappresentano il raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 51 del C.C.N.L. del 05/12/1996 come integrato dall'art. 26 del C.C.N.L. del 08/06/2000.

Art. 8

8.1 – I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura delle strutture sono quelli previsti dal contratto del 1996, in particolare l'azienda ha operato un'aggregazione dei 13 elementi esplicitati dalla norma contrattuale secondo lo schema che segue:

FATTORI INCARICHI GESTIONALI	
FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO
ECONOMICO max. punti 10	Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato
	Affidamento e Gestione di Budget (responsabilità riferita alla presenza di budget)
STRUTTURALE / DIMENSIONALE max. punti 10	Complessità della struttura in relazione alle subarticolazioni
	Grado di autonomia in relazione alla struttura sovraordinata
	Ampiezza bacino di operatività
TECNOLOGICO max. punti 10	Livello Tecnologico / Procedurale
	Grado di Innovazione / Informatizzazione
	Livello di Ricerca
STRATEGICO AZIENDALE max. punti 10	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali

8.2 – I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi di tipo professionale sono esposti in dettaglio nello schema seguente:

FATTORI INCARICHI PROFESSIONALI	
FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO
INDICE DI ATTRAZIONE max. 10 punti	Grado di attrazione clienti inteso come attività che comporti relazioni con l'utenza.
	Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda
GRADO DI COMPLESSITÀ DELLE METODOLOGIE ADOTTATE max. 10 punti	Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate.
	Rispetto delle direttive e delle metodologie di servizio dettate dalla direzione generale e dal responsabile della struttura.
LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE max. 10 punti	Attivazione di iniziative mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe.
	Livello delle conoscenze specialistiche e loro relativa complessità.
GRADO DI FLESSIBILITÀ / AUTONOMIA max. 10 punti	Flessibilità professionale dimostrata nell'adattarsi alle necessità dell'equipe.
	Autonomia esercitata nelle funzioni svolte all'interno dell'equipe.

PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

Art. 9

9.1 - L'Azienda USL di Pescara provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie strutture, Dipartimenti, Aree Funzionali, Unità operative complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui all'art. 3 del presente regolamento.

9.2 - Ad ogni struttura aziendale sarà assegnato, oltre il punteggio base, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, individuato dall'art. 8 del presente regolamento; la somma dei punti assegnati ad ogni struttura (punti base e fattori aggiuntivi), rappresenterà il peso relativo con cui si graduerà la struttura stessa.

9.3 - Successivamente si provvederà a graduare ogni singola funzione dirigenziale di tipo professionale presente all'interno dell'Azienda, individuando, per prima cosa, la fascia di appartenenza di ciascun dirigente (α o β) e, successivamente, attribuendo gli specifici punteggi aggiuntivi, ancora una volta introdotti nell'art. 8 del presente Regolamento.

Il valore del peso graduato di ciascun dirigente sarà ottenuto dalla somma fra il punteggio base ed il valore dei quattro fattori aggiuntivi.

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art. 10

10.1 – In base al risultato del processo di graduazione, si passa al calcolo del valore economico della retribuzione di posizione di cui all'art. 24 comma 9 del C.C.N.L. del 03/11/2005. L'importo del valore del "punto" si ottiene dividendo l'ammontare del fondo di posizione di ciascun specifico anno per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi previsti formalmente nell'Azienda; ad ogni dirigente, quindi, compete un'indennità di posizione corrispondente al valore medio di cui sopra moltiplicato per il "punteggio" finale attribuito alla posizione funzionale di cui è stato formalmente incaricato.

10.2 – Per quanto riguarda la quota minima garantita della retribuzione di posizione, essa risulta diversificata da dirigente a dirigente in quanto tiene conto della posizione funzionale di provenienza posseduta dal dirigente all'atto dell'entrata in vigore del contratto.

10.3 - Il valore di tale *quota minima garantita* è desunto, per singola posizione funzionale e per ciascuna tipologia di incarico, dalla corrispondente voce delle tabelle di cui agli artt. 20 e 21 del C.C.N.L. del 17/10/2008.

10.4 - Al dirigente al quale, con atto formale, viene conferito incarico dirigenziale, è riconosciuta una retribuzione di posizione totale, comunque non inferiore nè alla somma pari al valore minimo di fascia SC, SS, IP o INA in relazione all'incarico conferito nè alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita in base alla precedente graduazione delle funzioni, salvo valutazione negativa, come disposto dall'art. 39 comma 8 del CCNL 08/06/2000.

10.5 - Nei conteggi determinati a seguito della graduazione delle funzioni si devono pertanto assicurare i minimi di cui ai punti 10.3 e 10.4 per ciascun dirigente; l'eventuale maggiorazione viene a determinare *la retribuzione di posizione variabile aziendale*.

10.6 - Per i Dirigenti Medici e Veterinari cui l'Azienda intende attribuire l'incarico di Direttore di Dipartimento operativo (od analoga responsabilità di macrostruttura) è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione parte variabile commisurata a quanto previsto dall'art. 39 comma 9 del C.C.N.L. 2000; l'onere di tale maggiorazione fa carico al bilancio aziendale.

MODALITA' DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art.11

11.1 - Il fondo di cui all'art. 26 del CCNL 17/10/2008 è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- delle retribuzioni di posizione di cui agli artt. 20 e 21 CCNL 17/10/2008 e successive modifiche ed integrazioni;
- dell'assegno personale ex specifico trattamento economico;
- dell'indennità di specificità medica;
- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

11.2 - Poiché lo stesso "fondo di posizione" va integralmente utilizzato, l'Azienda, all'inizio di ogni anno, definito l'ammontare del Fondo dei dirigenti Medici e Veterinari 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 medica;
 - ⇒ l'indennità per incarico di struttura complessa;
 - ⇒ una quota del fondo disponibile per far fronte a:
 - Nuove assunzioni e/o mobilità di personale
 - Attribuzione della retribuzione di posizione minima per i dirigenti che superano positivamente la valutazione al termine del primo quinquennio di servizio.
 - Attribuzione della posizione ai dirigenti che optano da rapporto di lavoro non esclusivo ad esclusivo.

- a 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 in conformità con quanto stabilito dall'art. 24 del CCNL 03/11/2005 e s.m.i.
- ad attribuire con contratto individuale a ciascun dipendente la retribuzione di posizione spettante.

