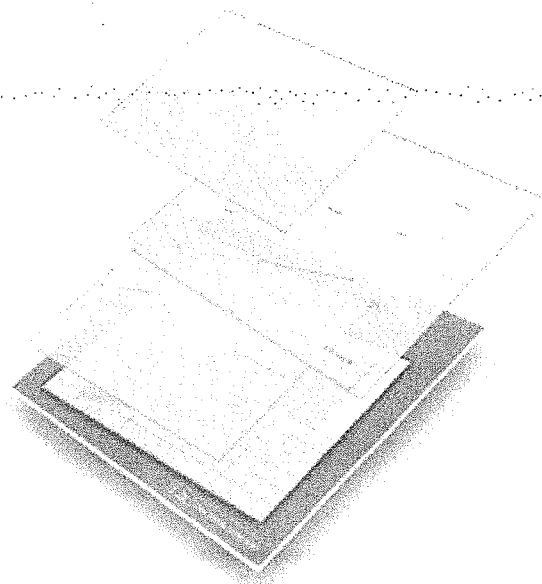


REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

AREA CONTRATTUALE:

MEDICA E

VETERINARIA



INDICE

Art. 1 - Premesse metodologiche	PAG. 3
Art. 2 - Individuazione degli incarichi.....	PAG. 3
Art. 3 - Incarichi di struttura Complessa	PAG. 4
Art. 4 - Incarichi di struttura Semplice.....	PAG. 4
Art. 5 - Incarichi professionali di alta specializzazione	PAG. 5
Art. 6 - Incarichi professionali di base.....	PAG. 5
Art. 7 - Metodologia per la pesatura degli incarichi	PAG. 6
Art. 8 - Individuazione del punteggio Base	PAG. 6
Art. 9 - Attribuzione punteggi aggiuntivi	PAG. 7
Art. 10 - Processo di graduazione delle funzioni	PAG. 8
Art. 11 - Definizione delle componenti della retribuzione di posizione.....	PAG. 9
Art. 12 - Processo di determinazione del valore economico.....	PAG. 10
Art. 13 - Norme finali e transitorie	PAG. 10
Allegato Tecnico.....	PAG. 11

Art. 1 – Premesse metodologiche

- 1.1 Il presente regolamento è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente, secondo quanto disciplinato 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 e s.m.i.
- 1.2 L'operazione di graduazione delle funzioni, così come disciplinata dal presente regolamento, è propedeutica all'affidamento degli incarichi dirigenziali.
- 1.3 Attraverso il presente regolamento l'Azienda attribuisce a ciascuna posizione, individuata dall'atto aziendale e dai regolamenti di organizzazione 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.
- 1.4 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.

Art. 2 – Individuazione degli incarichi

- 2.1 In funzione dei livelli di responsabilità indicati nell'atto aziendale e nei regolamenti di organizzazione è possibile individuare varie tipologie di incarico che si differenziano tra loro in funzione della loro natura (gestionale o professionale) e della rilevanza all'interno dell'Azienda.
- 2.2 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 interne a strutture complesse.
- 2.3 Gli incarichi professionali invece si distinguono in incarichi di elevata professionalità, attribuibili a dirigenti che hanno 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.
- 2.4 In base alla distinzione di cui ai punti precedenti, vengono individuate quattro tipologie di incarichi o fasce, come riportato all'art. 27 comma 1 del C.C.N.L. 08/06/2000 secondo il seguente schema:
 - *fascia A*: strutture complesse, di cui all'art. 3 del presente regolamento
 - *fascia B*: strutture semplici, di cui all'art. 4 del presente regolamento
 - *fascia Alfa*: incarichi di alta professionalità, di cui all'art. 5 del presente regolamento

- *fascia Beta*: incarichi professionali di base, di cui all'art. 6 del presente regolamento

Art. 3 – Incarichi di struttura Complessa

- 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, viene individuato un unico grado o livello di complessità:
- ***Fascia "A" - Direttori di Unità Operative Complesse.***
- 3.3 Il parametro di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente alla fascia "A" è conferibile solo a Direttori di Struttura Complessa.

Art. 4 – Incarichi di struttura Semplice

- 4.1 Per incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa (art.27 comma 1 lettera b) CCNL 2000), si intendono le articolazioni dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie come previsto dall'art.27 comma 3 CCNL 08/06/2000 e come integrato dall'art. 4 comma 1 del CIN al CCNL del 17/10/2008.
- 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 a valenza dipartimentale o aziendale***
 - ***Fascia "B2"- Unità operative semplici interne ad UU.OO. complesse***
- 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 di servizio da parte dello specifico Collegio Tecnico.

Art. 5 – Incarichi professionali di alta specializzazione

- 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, quattro livelli di professionalità:

- **Fascia "α1" - Incarichi di Eccellente professionalità:** Incarichi "professionali" che richiedono eccellente professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di forte autonomia operativa.
- **Fascia "α2" - Incarichi di Altissima professionalità:** Incarichi "professionali" che richiedono altissima professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di autonomia operativa.
- **Fascia "α3" - Incarichi di Alta professionalità:** Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono alte competenze specialistiche e professionali.
- **Fascia "α4" - 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.

5.3 Gli incarichi "professionali" di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio di servizio da parte dello specifico Collegio Tecnico.

Art. 6 – Incarichi professionali di base

6.1 Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base si intendono incarichi attribuibili 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 con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in fase di formazione per l'acquisizione di competenze specialistiche professionale più elevate.

6.3 Gli incarichi "professionali" di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti neo-assunti che abbiano superato positivamente il periodo di prova di cui all'art. 14 CCNL 2000.

Art. 7 – Metodologia per la pesatura degli incarichi

7.1 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, ed un ulteriore punteggio aggiuntivo in funzione dei criteri di seguito indicati.

- 7.2 Il punteggio complessivamente attribuito a ciascun incarico, ovvero punteggio base più i punti aggiuntivi assegnati, rappresenta il coefficiente sul quale determinare il trattamento economico da corrispondere.

Art. 8 – Individuazione del punteggio Base

- 8.1 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 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	A	30
STRUTTURE SEMPLICI	B1	20
	B2	10

INCARICHI PROFESSIONALI		
TIPO INCARICO	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE
DI ALTA PROFESSIONALITA’	α	5
PROFESSIONALITA’ DI BASE	β	0

Art. 9 – Attribuzione punteggi aggiuntivi

- 9.1 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 o dell’incarico professionale da attribuire, come descritto all’art. 7 del presente regolamento, oltre ai punti base agli incarichi vengono assegnati dei “punteggi aggiuntivi”.

- 9.2 Al fine di individuare i parametri differenziali da utilizzare e sotto riportati è stato effettuato un 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.

- 9.3 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 4 differenti fattori ciascuno dei quali tende ad analizzare la complessità dell’incarico da punti differenti.

- 9.4 Per quanto riguarda i fattori aggiuntivi degli incarichi gestionali essi sono riferiti esclusivamente alla struttura cui intendono pesare e non al dirigente che, pro tempore, ne è il Direttore/Responsabile in quanto la pesatura è riferita direttamente alla struttura. Viceversa per gli incarichi professionali i fattori aggiuntivi sono rivolti al singolo operatore in quanto la professionalità è caratteristica personale di ciascun dirigente.
- 9.5 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 un peso per ciascun indicatore / parametro a ciascuna struttura, nel limite dei punti relativi al fattore considerato, ponendo a confronto ognuna struttura aziendale.

FATTORI INCARICHI GESTIONALI	
FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO
GESTIONALE / DIMENSIONALE max. punti 10	Numero di dirigenti ricomprese nel budget affidato
	Personale del comparto operante all'interno della struttura
ECONOMICO / STRUTTURALE max. punti 10	Produzione di entrate proprie
	Valore economico dei cespiti
ORGANIZZATIVO / TECNOLOGICO max. punti 10	Complessità gestione oraria
	Grado di Innovazione
STRATEGICO AZIENDALE max. punti 10	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali

- 9.6 In analogia, i fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi professionali sono riportati nello schema che segue.

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.
	Attivazione di iniziative mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe.
LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE max. 10 punti	Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate.
	Livello delle conoscenze specialistiche e loro relativa complessità.
GRADO DI FLESSIBILITÀ / AUTONOMIA max. 10 punti	Grado di flessibilità organizzativa e capacità di sostituzione dei colleghi.
	Grado di autonomia nei compiti assegnati.
VALENZA STRATEGICA max. 10 punti	Valenza strategica dell'incarico ricoperto rispetto agli obiettivi aziendali.

Art. 10 – Processo di graduazione delle funzioni

- 10.1 In base a quanto su esposto pertanto l'Azienda provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie strutture, Unità operative complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui all'art. 2 del presente regolamento.
- 10.2 Successivamente ad ogni struttura aziendale sarà assegnato dalla Direzione aziendale, oltre al punteggio base, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, come individuati all'art. 9 del presente regolamento; la somma dei punti assegnati ad ogni struttura (punti base e fattori aggiuntivi), rappresenterà il peso relativo con cui si graderà la struttura stessa.
- 10.3 Il processo di pesatura degli incarichi professionali prevede il coinvolgimento del direttore di struttura complessa/ Responsabile di struttura semplice di riferimento del dirigente graduato a norma e per effetto del comma 2 dell'art 28 CCNL 08/06/2000. Pertanto 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) in funzione dell'anzianità di servizio e del processo di valutazione permanente e, successivamente, ad attribuire gli specifici punteggi aggiunti di cui all'art. 9 del presente Regolamento su proposta effettuata da parte del diretto superiore della posizione graduata. Per tale operazione ogni Direttore / Responsabile utilizzerà la scheda allegata al presente regolamento.
- La Direzione aziendale avrà la funzioni di analizzare le proposte effettuate dai direttori di struttura e definire la pesatura e l'incarico da attribuire secondo i livelli individuati dall'art. 5 del presente regolamento.
- Tale operazione verrà effettuata in appositi incontri tra la Direzione Aziendale e ciascun Direttore/Responsabile di struttura. Per le strutture prive di Direttore o Responsabile, tale operazione sarà effettuata dal dirigente con incarico ex art. 18 CCNL 2000.
- 10.4 Il valore del peso graduato di ciascun dirigente sarà ottenuto dalla somma fra il punteggio base ed il valore dei quattro fattori aggiuntivi attribuiti con il processo sopra descritto.
- 10.5 Relativamente agli incarichi professionali saranno differenziati nelle quattro fasce di cui all'art. 5 del presente regolamento in base al punteggio aggiuntivo assegnato a ciascuno di essi secondo lo schema che segue:

Incarico	Punteggio aggiuntivo minimo	Punteggio aggiuntivo massimo
Alfa 1	30	40
Alfa 2	20	30
Alfa 3	10	20
Alfa 4	0	10

Art. 11 – Definizione delle componenti della retribuzione di posizione

- 11.1 In base al risultato del processo di pesatura degli incarichi secondo il processo sopra dettagliatamente esposto, 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 di ciascun 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 e graduati; ad ogni dirigente, quindi, compete un'indennità di posizione corrispondente al valore di cui sopra moltiplicato per il "punteggio" finale attribuito alla posizione funzionale di cui è stato incaricato.
- 11.2 Tale importo economico deve essere attribuito avendo presente che 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 (ex livello) ed è desunto, per singola posizione di cui sopra e per ciascuna tipologia di incarico, dalla corrispondente voce delle tabelle di cui agli artt. 5 e 6 del C.C.N.L. del 06/05/2010 e s.m.i.
- 11.3 Al dirigente al quale, con atto formale, viene conferito incarico dirigenziale, è riconosciuta una retribuzione di posizione totale, comunque non inferiore né al valore minimo di fascia in relazione all'incarico conferito (struttura complessa, struttura semplice, incarico di alta professionalità o incarico di base) né alla retribuzione minima unificata determinata secondo quanto indicato al punto 11.2.
- 11.4 Pertanto l'importo economico derivante dalla graduazione delle funzioni deve assicurare i minimi di cui ai punti 11.2 e 11.3 per ciascun dirigente; l'eventuale maggiorazione viene a determinare *la retribuzione di posizione variabile aziendale*.
- 11.5 Per i Dirigenti cui l'Azienda intende attribuire l'incarico di Direttore di Dipartimento (od analoga responsabilità di macrostruttura) è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione parte variabile commisurata a quanto previsto dall'art. 4 commi 3 e 4 del CIN al CCNL 17/10/2008; l'onere di tale maggiorazione fa carico al bilancio aziendale.
- 11.6 Al dirigente a seguito di affidamento di differente incarico in conseguenza a processi di riorganizzazione prima della scadenza dell'incarico assegnato è mantenuto il trattamento economico di posizione in atto goduto fino alla scadenza come previsto dall'art. 39 comma 8 del CCNL 08/06/2000. Dalla scadenza dell'incarico decade, a norma e per effetto del comma 32 dell'art. 9 del Decreto Legge 78/2010 così come convertito dalla Legge n. 122/2010, il diritto al mantenimento del trattamento economico precedentemente percepito anche a seguito di un processo di valutazione positivo. Pertanto, al dirigente, verrà attribuito un nuovo incarico graduato secondo il processo previsto nel presente regolamento fatti salvi i minimi di cui ai punti 11.2 e 11.3.
- 11.7 La retribuzione di posizione di competenza dei dirigenti assunti con contratto a tempo determinato a norma dell'art. 15 septies del DLgs n. 502/1992 e s.m.i. dovrà essere determinata sulla base dei punti attribuiti all'incarico assegnato ed in

funzione del valore del punto determinato per gli altri dirigenti. Il finanziamento della eventuale retribuzione di posizione variabile aziendale è attribuito con somme a carico del bilancio aziendale e non del fondo di posizione come disposto dall'art. 62 comma 5 del CCNL 08/06/2000.

Art.12 – Processo di determinazione del valore economico

12.1 Il fondo per la retribuzione di posizione di cui all'art. 24 del CCNL 17/10/2008 e s.m.i. è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- della retribuzione di posizione minima unificata di cui agli artt. 20 e 21 CCNL 17/10/2008 e successive modifiche ed integrazioni;
- dell'assegno personale ex specifico trattamento economico;
- Indennità di specificità medico – veterinaria;
- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

12.2 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, secondo quanto riportato a titolo di interpretazione autentica al comma 11 dell'art. 24 del CCNL 03/11/2005, nell'ordine:

- a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per:
 - ⇒ l'assegno personale ex specifico trattamento economico;
 - ⇒ l'indennità per incarico di struttura complessa;
 - ⇒ l'indennità di specificità medico – veterinaria;
 - ⇒ una quota pari al 2% del fondo disponibile per far fronte a:
 - Nuove assunzioni e/o mobilità di personale da altre aziende;
 - 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 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.

- 12.3 L'affidamento dell'incarico avviene attraverso la stipula del contratto individuale con ciascun dipendente ovvero attraverso la modifica del contratto in corso. All'interno del contratto dovranno essere indicate tutte le informazioni previste dall'art. 13 del CCNL 08/06/2000.

Art.13 – Norme finali e transitorie

- 13.1 Gli incarichi pesati e retribuiti con criteri differenti o difformi da quanto previsto dal presente regolamento sono nulli.
- 13.2 Per quanto non espressamente previsto o indicato all'interno del presente regolamento si rimanda agli articoli dei contratti di lavoro o alla normativa vigente in materia.

SCHEMA PER LA PROPOSTA DI AFFIDAMENTO DI INCARICO PROFESSIONALE

Macrostruttura _____
 Unità Operativa _____
 Dirigente Dr./Dr.ssa _____

FATTORI	CRITERI
1 Indice di attrazione	Grado di attrazione clienti inteso come attività che comporti relazioni con l'utenza. Attivazione di iniziative mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe.
2 Livello di specializzazione	Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate. Livello delle conoscenze specialistiche e loro relativa complessità.
3 Grado di flessibilità / autonomia	Grado di flessibilità organizzativa e capacità di sostituzione dei colleghi. Grado di autonomia nei compiti assegnati.
4 Valenza strategica	Valenza strategica dell'incarico ricoperto rispetto agli obiettivi aziendali.

NOTE:

PROPOSTA DI INCARICO:

In virtù dei giudizi su esposti si propone l'affidamenti di un incarico di tipo: Alfa 1 Alfa 2 Alfa 3 Alfa 4 Beta
 (barrare con una X la tipologia di incarico).

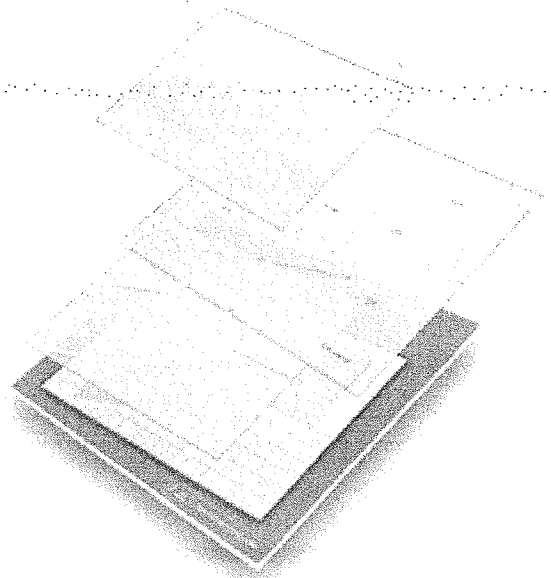
Descrizione dell'incarico professionale proposto
 (da riportare nel contratto individuale di lavoro):

_____ Data _____ Il Direttore / Responsabile della Struttura (per proposta)

_____ Data _____ Il Direttore San./Amm. Aziendale (per accettazione)

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

AREA CONTRATTUALE:
AMMINISTRATIVA,
PROFESSIONALE
E TECNICA



INDICE

Art. 1 - Premesse metodologiche	PAG. 3
Art. 2 - Individuazione degli incarichi.....	PAG. 3
Art. 3 - Incarichi di struttura Complessa	PAG. 4
Art. 4 - Incarichi di struttura Semplice.....	PAG. 4
Art. 5 - Incarichi professionali di alta specializzazione	PAG. 5
Art. 6 - Incarichi professionali di base.....	PAG. 5
Art. 7 - Metodologia per la pesatura degli incarichi	PAG. 6
Art. 8 - Individuazione del punteggio Base	PAG. 6
Art. 9 - Attribuzione punteggi aggiuntivi	PAG. 7
Art. 10 - Processo di graduazione delle funzioni	PAG. 8
Art. 11 - Definizione delle componenti della retribuzione di posizione.....	PAG. 9
Art. 12 - Processo di determinazione del valore economico.....	PAG. 10
Art. 13 - Norme finali e transitorie	PAG. 10
Allegato Tecnico.....	PAG. 10

Art. 1 – Premesse metodologiche

- 1.1 Il presente regolamento è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente, secondo quanto disciplinato dall'art. 50 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 e s.m.i.
- 1.2 L'operazione di graduazione delle funzioni, così come disciplinata dal presente regolamento, è propedeutica all'affidamento degli incarichi dirigenziali.
- 1.3 Attraverso il presente regolamento l'Azienda attribuisce a ciascuna posizione, individuata dall'atto aziendale e dai regolamenti di organizzazione 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.
- 1.4 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.

Art. 2 – Individuazione degli incarichi

- 2.1 In funzione dei livelli di responsabilità indicati nell'atto aziendale e nei regolamenti di organizzazione è possibile individuare varie tipologie di incarico che si differenziano tra loro in funzione della loro natura (gestionale o professionale) e della rilevanza all'interno dell'Azienda.
- 2.2 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 interne a strutture complesse.
- 2.3 Gli incarichi professionali invece si distinguono in incarichi di elevata professionalità, attribuibili a dirigenti che hanno 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.
- 2.4 In base alla distinzione di cui al punto precedente, vengono individuate quattro tipologie di incarichi o fasce, come riportato all'art. 27 comma 1 del C.C.N.L. 08/06/2000 secondo il seguente schema:
 - *fascia A*: strutture complesse, di cui all'art. 3 del presente regolamento
 - *fascia B*: strutture semplici, di cui all'art. 4 del presente regolamento
 - *fascia Alfa*: incarichi di alta professionalità, di cui all'art. 5 del presente regolamento

- *fascia Beta*: incarichi professionali di base, di cui all'art. 6 del presente regolamento

Art. 3 – Incarichi di struttura Complessa

- 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, viene individuato un unico grado o livello di complessità:
- ***Fascia "A" - Direttori di Unità Operative Complesse.***
- 3.3 Il parametro di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente alla fascia "A" è conferibile solo a Direttori di Struttura Complessa.

Art. 4 – Incarichi di struttura Semplice

- 4.1 Per incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa (art.27 comma 1 lettera b) CCNL 2000), si intendono le articolazioni dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie come previsto dall'art.27 comma 3 CCNL 08/06/2000 e come integrato dall'art. 4 comma 1 del CIN al CCNL del 17/10/2008.
- 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 a valenza dipartimentale***
 - ***Fascia "B2"- Unità operative semplici interne ad UU.OO. complesse***
- 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 di servizio da parte dello specifico Collegio Tecnico.

Art. 5 – Incarichi professionali di alta specializzazione

- 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, quattro livelli di professionalità:

- **Fascia "α1" - Incarichi di Eccellente professionalità:** Incarichi "professionali" che richiedono eccellente professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di forte autonomia operativa.
- **Fascia "α2" - Incarichi di Altissima professionalità:** Incarichi "professionali" che richiedono altissima professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di autonomia operativa.
- **Fascia "α3" - Incarichi di Alta professionalità:** Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono alte competenze specialistiche e professionali.
- **Fascia "α4" - 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.

5.3 Gli incarichi "professionali" di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio di servizio da parte dello specifico Collegio Tecnico.

Art. 6 – Incarichi professionali di base

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 con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in fase di formazione per l'acquisizione di competenze specialistiche professionale più elevate.

6.3 Gli incarichi "professionali" di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti neo-assunti che abbiano superato positivamente il periodo di prova di cui all'art. 14 CCNL 2000.

Art. 7 – Metodologia per la pesatura degli incarichi

7.1 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, ed un ulteriore punteggio aggiuntivo in funzione dei criteri di seguito indicati.

- 7.2 Il punteggio complessivamente attribuito a ciascun incarico, ovvero punteggio base più i punti aggiuntivi assegnati, rappresentano il coefficiente sul quale determinare il trattamento economico da corrispondere.

Art. 8 – Individuazione del punteggio Base

- 8.1 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 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	A	30
STRUTTURE SEMPLICI	B1	20
	B2	10

INCARICHI PROFESSIONALI		
TIPO INCARICO	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE
DI ALTA PROFESSIONALITA'	α	5
PROFESSIONALITA' DI BASE	β	0

Art. 9 – Attribuzione punteggi aggiuntivi

- 9.1 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 o dell'incarico professionale da attribuire, come descritto all'art. 7 del presente regolamento, oltre ai punti base agli incarichi vengono assegnati dei "punteggi aggiuntivi".
- 9.2 Al fine di individuare i parametri differenziali da utilizzare e sotto riportati è stato effettuato un raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 50 del C.C.N.L. del 05/12/1996 come integrato dall'art. 26 del C.C.N.L. del 08/06/2000.
- 9.3 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 4 differenti fattori ciascuno dei quali tende ad analizzare la complessità dell'incarico da punti differenti.

- 9.4 Per quanto riguarda i fattori aggiuntivi degli incarichi gestionali essi sono riferite esclusivamente alla struttura cui intendono pesare e non al dirigente che, pro tempore, ne è il Direttore/Responsabile in quanto la pesatura è riferita direttamente alla struttura. Viceversa per gli incarichi professionali i fattori aggiuntivi sono rivolti al singolo operatore in quanto la professionalità è caratteristica personale di ciascun dirigente.
- 9.5 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 un peso per ciascun indicatore / parametro a ciascuna struttura, nel limite dei punti relativi al fattore considerato, ponendo a confronto ognuna struttura aziendale.

FATTORI INCARICHI GESTIONALI	
FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO
GESTIONALE / DIMENSIONALE max. punti 10	Numero di dirigenti ricomprese nel budget affidato
	Personale del comparto operante all'interno della struttura
ECONOMICO / STRUTTURALE max. punti 10	Numerosità dei processi governati
	Valore economico dei cespiti
ORGANIZZATIVO / TECNOLOGICO max. punti 10	Complessità dei processi governati
	Grado di Innovazione
STRATEGICO AZIENDALE max. punti 10	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali

- 9.6 In analogia, i fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi professionali sono riportati nello schema che segue.

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.
	Attivazione di iniziative mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe.
LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE max. 10 punti	Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate.
	Livello delle conoscenze specialistiche e loro relativa complessità.
GRADO DI FLESSIBILITÀ / AUTONOMIA max. 10 punti	Grado di flessibilità organizzativa e capacità di sostituzione dei colleghi.
	Grado di autonomia nei compiti assegnati.
VALENZA STRATEGICA max. 10 punti	Valenza strategica dell'incarico ricoperto rispetto agli obiettivi aziendali.

Art. 10 – Processo di graduazione delle funzioni

- 10.1 In base a quanto su esposto pertanto l'Azienda provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie strutture, Unità operative complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui all'art. 2 del presente regolamento.
- 10.2 Successivamente ad ogni struttura aziendale sarà assegnato dalla Direzione aziendale, oltre al punteggio base, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, come individuati all'art. 9 del presente regolamento; la somma dei punti assegnati ad ogni struttura (punti base e fattori aggiuntivi), rappresenterà il peso relativo con cui si graderà la struttura stessa.
- 10.3 Il processo di pesatura degli incarichi professionali prevede il coinvolgimento del direttore di struttura complessa/ Responsabile di struttura semplice di riferimento del dirigente graduato a norma e per effetto del comma 2 dell'art 28 CCNL 08/06/2000. Pertanto 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) in funzione dell'anzianità di servizio e del processo di valutazione permanente e, successivamente, ad attribuire gli specifici punteggi aggiunti di cui all'art. 9 del presente Regolamento su proposta effettuata da parte del diretto superiore della posizione graduata. Per tale operazione ogni Direttore / Responsabile utilizzerà la scheda allegata al presente regolamento.
- La Direzione aziendale avrà la funzioni di analizzare le proposte effettuate dai direttori di struttura e definire la pesatura e l'incarico da attribuire secondo i livelli individuati dall'art. 5 del presente regolamento.
- Tale operazione verrà effettuata in appositi incontri tra la Direzione Aziendale e ciascun Direttore/Responsabile di struttura. Per le strutture prive di Direttore o Responsabile, tale operazione sarà effettuata dal dirigente con incarico ex art. 18 CCNL 2000.
- 10.4 Il valore del peso graduato di ciascun dirigente sarà ottenuto dalla somma fra il punteggio base ed il valore dei quattro fattori aggiuntivi attribuiti con il processo sopra descritto.
- 10.5 Relativamente agli incarichi professionali saranno differenziati nelle quattro fasce di cui all'art. 5 del presente regolamento in base al punteggio aggiuntivo assegnato a ciascuno di essi secondo lo schema che segue:

Incarico	Punteggio aggiuntivo minimo	Punteggio aggiuntivo massimo
Alfa 1	30	40
Alfa 2	20	30
Alfa 3	10	20
Alfa 4	0	10

Art. 11 – Definizione delle componenti della retribuzione di posizione

- 11.1 In base al risultato del processo di pesatura degli incarichi secondo il processo sopra dettagliatamente esposto, si passa al calcolo del valore economico della retribuzione di posizione di cui all'art. 24 comma 11 del C.C.N.L. del 03/11/2005. L'importo del valore di ciascun 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 e graduati; ad ogni dirigente, quindi, compete un'indennità di posizione corrispondente al valore di cui sopra moltiplicato per il "punteggio" finale attribuito alla posizione funzionale di cui è stato incaricato.
- 11.2 Tale importo economico deve essere attribuito avendo presente che 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 (ex livello) ed è desunto, per singola posizione di cui sopra e per ciascuna tipologia di incarico, dalla corrispondente voce delle tabelle di cui agli artt. 5 e 6 del C.C.N.L. del 06/05/2010 e s.m.i.
- 11.3 Al dirigente al quale, con atto formale, viene conferito incarico dirigenziale, è riconosciuta una retribuzione di posizione totale, comunque non inferiore né al valore minimo di fascia in relazione all'incarico conferito (struttura complessa, struttura semplice, incarico di alta professionalità o incarico di base) né alla retribuzione minima unificata determinata secondo quanto indicato al punto 11.2.
- 11.4 Pertanto l'importo economico derivante dalla graduazione delle funzioni deve pertanto assicurare i minimi di cui ai punti 11.2 e 11.3 per ciascun dirigente; l'eventuale maggiorazione viene a determinare *la retribuzione di posizione variabile aziendale*.
- 11.5 Per i Dirigenti cui l'Azienda intende attribuire l'incarico di Direttore di Dipartimento (od analogo responsabilità di macrostruttura) è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione parte variabile commisurata a quanto previsto dall'art. 4 commi 3 e 4 del CIN al CCNL 17/10/2008; l'onere di tale maggiorazione fa carico al bilancio aziendale.
- 11.6 Al dirigente a seguito di affidamento di differente incarico in conseguenza a processi di riorganizzazione prima della scadenza dell'incarico assegnato è mantenuto il trattamento economico di posizione in atto goduto fino alla scadenza come previsto dall'art. 40 comma 8 del CCNL 08/06/2000. Dalla scadenza dell'incarico decade, a norma e per effetto del comma 32 dell'art. 9 del Decreto Legge 78/2010 così come convertito dalla Legge n. 122/2010, il diritto al mantenimento del trattamento economico precedentemente percepito anche a seguito di un processo di valutazione positivo. Pertanto, al dirigente, verrà attribuito un nuovo incarico graduato secondo il processo previsto nel presente regolamento fatti salvi i minimi di cui ai punti 11.2 e 11.3.

- 11.7 La retribuzione di posizione di competenza dei dirigenti assunti con contratto a tempo determinato a norma dell'art. 15 septies del DLgs n. 502/1992 dovrà essere determinata sulla base dei punti attribuiti all'incarico assegnato ed in funzione del valore del punto determinato per gli altri dirigenti. Il finanziamento della eventuale retribuzione di posizione variabile aziendale è attribuito con somme a carico del bilancio aziendale e non del fondo di posizione come disposto dall'art. 63 comma 5 del CCNL 08/06/2000.

Art.12 – Processo di determinazione del valore economico

- 12.1 Il fondo per la retribuzione di posizione di cui all'art. 25 del CCNL 17/10/2008 e s.m.i. è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- della retribuzione di posizione minima unificata 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 per incarico di direzione di struttura complessa.

- 12.2 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, secondo quanto riportato a titolo di interpretazione autentica al comma 9 dell'art. 24 del CCNL 03/11/2005, nell'ordine:

- a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per:
 - ⇒ l'assegno personale ex specifico trattamento economico;
 - ⇒ l'indennità per incarico di struttura complessa;
 - ⇒ una quota pari al 2% del fondo disponibile per far fronte a:
 - Nuove assunzioni e/o mobilità di personale da altre aziende;
 - Attribuzione della retribuzione di posizione minima per i dirigenti che superano positivamente la valutazione al termine del primo quinquennio di servizio;
- 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.

- 12.3 L'affidamento dell'incarico avviene attraverso la stipula del contratto individuale con ciascun dipendente ovvero attraverso la modifica del contratto in corso. All'interno del contratto dovranno essere indicate tutte le informazioni previste dall'art. 13 del CCNL 08/06/2000.

Art.13 – Norme finali e transitorie

- 13.1 Gli incarichi pesati e retribuiti con criteri differenti o difformi da quanto previsto dal presente regolamento sono nulli.
- 13.2 Per quanto non espressamente previsto o indicato all'interno del presente regolamento si rimanda agli articoli dei contratti di lavoro o alla normativa vigente in materia.

SCHEDA PER LA PROPOSTA DI AFFIDAMENTO DI INCARICO PROFESSIONALE

Macrostruttura _____
 Unità Operativa _____
 Dirigente Dr./Dr.ssa _____

FATTORI	CRITERI
1 Indice di attrazione	Grado di attrazione clienti inteso come attività che comporti relazioni con l'utenza. Attivazione di iniziative mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe.
2 Livello di specializzazione	Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate. Livello delle conoscenze specialistiche e loro relativa complessità.
3 Grado di flessibilità / autonomia	Grado di flessibilità organizzativa e capacità di sostituzione dei colleghi. Grado di autonomia nei compiti assegnati.
4 Valenza strategica	Valenza strategica dell'incarico ricoperto rispetto agli obiettivi aziendali.

NOTE:

PROPOSTA DI INCARICO:

In virtù dei giudizi su esposti si propone l'affidamenti di un incarico di tipo: Alfa 1 Alfa 2 Alfa 3 Alfa 4 Beta
 (barrare con una X la tipologia di incarico)

Descrizione dell'incarico professionale proposto
 (da riportare nel contratto individuale di lavoro):

Data

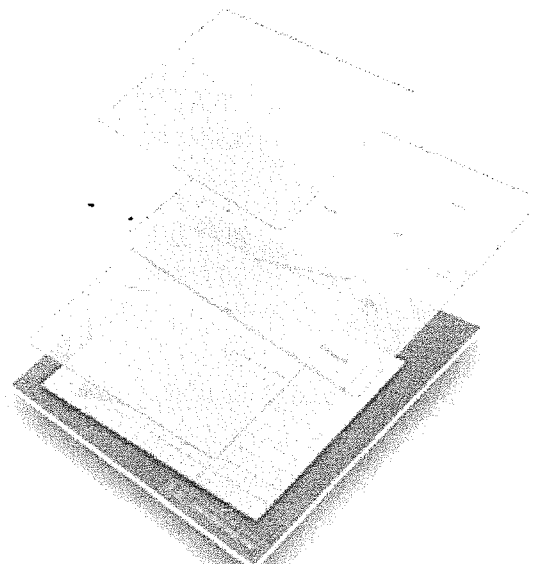
Il Direttore / Responsabile della Struttura (per proposta)

Data

Il Direttore San./Amm. Aziendale (per accettazione)

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

AREA CONTRATTUALE:
SANITARIA NON
MEDICA



INDICE

Art. 1 - Premesse metodologiche	PAG. 3
Art. 2 - Individuazione degli incarichi.....	PAG. 3
Art. 3 - Incarichi di struttura Complessa	PAG. 4
Art. 4 - Incarichi di struttura Semplice.....	PAG. 4
Art. 5 - Incarichi professionali di alta specializzazione	PAG. 5
Art. 6 - Incarichi professionali di base.....	PAG. 5
Art. 7 - Metodologia per la pesatura degli incarichi	PAG. 6
Art. 8 - Individuazione del punteggio Base	PAG. 6
Art. 9 - Attribuzione punteggi aggiuntivi	PAG. 7
Art. 10 - Processo di graduazione delle funzioni	PAG. 8
Art. 11 - Definizione delle componenti della retribuzione di posizione	PAG. 9
Art. 12 - Processo di determinazione del valore economico.....	PAG. 10
Art. 13 - Norme finali e transitorie	PAG. 10
 Allegato Tecnico.....	 PAG. 11

Art. 1 – Premesse metodologiche

- 1.1 Il presente regolamento è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente, secondo quanto disciplinato dall'art. 50 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 e s.m.i.
- 1.2 L'operazione di graduazione delle funzioni, così come disciplinata dal presente regolamento, è propedeutica all'affidamento degli incarichi dirigenziali.
- 1.3 Attraverso il presente regolamento l'Azienda attribuisce a ciascuna posizione, individuata dall'atto aziendale e dai regolamenti di organizzazione 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.
- 1.4 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.

Art. 2 – Individuazione degli incarichi

- 2.1 In funzione dei livelli di responsabilità indicati nell'atto aziendale e nei regolamenti di organizzazione è possibile individuare varie tipologie di incarico che si differenziano tra loro in funzione della loro natura (gestionale o professionale) e della rilevanza all'interno dell'Azienda.
- 2.2 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 interne a strutture complesse.
- 2.3 Gli incarichi professionali invece si distinguono in incarichi di elevata professionalità, attribuibili a dirigenti che hanno 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.
- 2.4 In base alla distinzione di cui al punto precedente, vengono individuate quattro tipologie di incarichi o fasce, come riportato all'art. 27 comma 1 del C.C.N.L. 08/06/2000 secondo il seguente schema:
 - *fascia A*: strutture complesse, di cui all'art. 3 del presente regolamento
 - *fascia B*: strutture semplici, di cui all'art. 4 del presente regolamento

- *fascia Alfa*: incarichi di alta professionalità, di cui all'art. 5 del presente regolamento
- *fascia Beta*: incarichi professionali di base, di cui all'art. 6 del presente regolamento

Art. 3 – Incarichi di struttura Complessa

- 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, viene individuato un unico grado o livello di complessità:
- ***Fascia "A" - Direttori di Unità Operative Complesse.***
- 3.3 Il parametro di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente alla fascia "A" è conferibile solo a Direttori di Struttura Complessa.

Art. 4 – Incarichi di struttura Semplice

- 4.1 Per incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa (art.27 comma 1 lettera b) CCNL 2000), si intendono le articolazioni dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie come previsto dall'art.27 comma 3 CCNL 08/06/2000 e come integrato dall'art. 4 comma 1 del CIN al CCNL del 17/10/2008.
- 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 a valenza dipartimentale***
 - ***Fascia "B2"- Unità operative semplici interne ad UU.OO. complesse***
- 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 di servizio da parte dello specifico Collegio Tecnico.

Art. 5 – Incarichi professionali di alta specializzazione

- 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, quattro livelli di professionalità:

- **Fascia "α1" - Incarichi di Eccellente professionalità:** Incarichi "professionali" che richiedono eccellente professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di forte autonomia operativa.
- **Fascia "α2" - Incarichi di Altissima professionalità:** Incarichi "professionali" che richiedono altissima professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di autonomia operativa.
- **Fascia "α3" - Incarichi di Alta professionalità:** Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono alte competenze specialistiche e professionali.
- **Fascia "α4" - 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.

5.3 Gli incarichi "professionali" di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio di servizio da parte dello specifico Collegio Tecnico.

Art. 6 – Incarichi professionali di base

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 con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in fase di formazione per l'acquisizione di competenze specialistiche professionale più elevate.

6.3 Gli incarichi "professionali" di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti neo-assunti che abbiano superato positivamente il periodo di prova di cui all'art. 14 CCNL 2000.

Art. 7 – Metodologia per la pesatura degli incarichi

7.1 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, ed un ulteriore punteggio aggiuntivo in funzione dei criteri di seguito indicati.

- 7.2 Il punteggio complessivamente attribuito a ciascun incarico, ovvero punteggio base più i punti aggiuntivi assegnati, rappresentano il coefficiente sul quale determinare il trattamento economico da corrispondere.

Art. 8 – Individuazione del punteggio Base

- 8.1 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 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	A	30
STRUTTURE SEMPLICI	B1	20
	B2	10

INCARICHI PROFESSIONALI		
TIPO INCARICO	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE
DI ALTA PROFESSIONALITA'	α	5
PROFESSIONALITA' DI BASE	β	0

Art. 9 – Attribuzione punteggi aggiuntivi

- 9.1 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 o dell'incarico professionale da attribuire, come descritto all'art. 7 del presente regolamento, oltre ai punti base agli incarichi vengono assegnati dei "punteggi aggiuntivi".
- 9.2 Al fine di individuare i parametri differenziali da utilizzare e sotto riportati è stato effettuato un raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 50 del C.C.N.L. del 05/12/1996 come integrato dall'art. 26 del C.C.N.L. del 08/06/2000.
- 9.3 - 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 4 differenti fattori ciascuno dei quali tende ad analizzare la complessità dell'incarico da punti differenti.

9.4 Per quanto riguarda i fattori aggiuntivi degli incarichi gestionali essi sono riferite esclusivamente alla struttura cui intendono pesare e non al dirigente che, pro tempore, ne è il Direttore/Responsabile in quanto la pesatura è riferita direttamente alla struttura. Viceversa per gli incarichi professionali i fattori aggiuntivi sono rivolti al singolo operatore in quanto la professionalità è caratteristica personale di ciascun dirigente.

9.5 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 un peso per ciascun indicatore / parametro a ciascuna struttura, nel limite dei punti relativi al fattore considerato, ponendo a confronto ognuna struttura aziendale.

FATTORI INCARICHI GESTIONALI	
FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO
GESTIONALE / DIMENSIONALE max. punti 10	Numero di dirigenti ricomprese nel budget affidato
	Personale del comparto operante all'interno della struttura
ECONOMICO / STRUTTURALE max. punti 10	Produzione di entrate proprie
	Valore economico dei cespiti
ORGANIZZATIVO / TECNOLOGICO max. punti 10	Complessità gestione oraria
	Grado di Innovazione
STRATEGICO AZIENDALE max. punti 10	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali

9.6 In analogia, i fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi professionali sono riportati nello schema che segue.

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.
	Attivazione di iniziative mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe.
LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE max. 10 punti	Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate.
	Livello delle conoscenze specialistiche e loro relativa complessità.
GRADO DI FLESSIBILITÀ / AUTONOMIA max. 10 punti	Grado di flessibilità organizzativa e capacità di sostituzione dei colleghi.
	Grado di autonomia nei compiti assegnati.
VALENZA STRATEGICA max. 10 punti	Valenza strategica dell'incarico ricoperto rispetto agli obiettivi aziendali.

Art. 10 – Processo di graduazione delle funzioni

- 10.1 In base a quanto su esposto pertanto l'Azienda provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie strutture, Unità operative complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui all'art. 2 del presente regolamento.
- 10.2 Successivamente ad ogni struttura aziendale sarà assegnato dalla Direzione aziendale, oltre al punteggio base, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, come individuati all'art. 9 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.
- 10.3 Il processo di pesatura degli incarichi professionali prevede il coinvolgimento del direttore di struttura complessa/ Responsabile di struttura semplice di riferimento del dirigente graduato a norma e per effetto del comma 2 dell'art 28 CCNL 08/06/2000. Pertanto 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) in funzione dell'anzianità di servizio e del processo di valutazione permanente e, successivamente, ad attribuire gli specifici punteggi aggiunti di cui all'art. 9 del presente Regolamento su proposta effettuata da parte del diretto superiore della posizione graduata. Per tale operazione ogni Direttore / Responsabile utilizzerà la scheda allegata al presente regolamento.
- La Direzione aziendale avrà la funzioni di analizzare le proposte effettuate dai direttori di struttura e definire la pesatura e l'incarico da attribuire secondo i livelli individuati dall'art. 5 del presente regolamento.
- Tale operazione verrà effettuata in appositi incontri tra la Direzione Aziendale e ciascun Direttore/Responsabile di struttura. Per le strutture prive di Direttore o Responsabile, tale operazione sarà effettuata dal dirigente con incarico ex art. 18 CCNL 2000.
- 10.4 Il valore del peso graduato di ciascun dirigente sarà ottenuto dalla somma fra il punteggio base ed il valore dei quattro fattori aggiuntivi attribuiti con il processo sopra descritto.
- 10.5 Relativamente agli incarichi professionali saranno differenziati nelle quattro fasce di cui all'art. 5 del presente regolamento in base al punteggio aggiuntivo assegnato a ciascuno di essi secondo lo schema che segue:

Incarico	Punteggio aggiuntivo minimo	Punteggio aggiuntivo massimo
Alfa 1	30	40
Alfa 2	20	30
Alfa 3	10	20
Alfa 4	0	10

Art. 11 – Definizione delle componenti della retribuzione di posizione

- 11.1 In base al risultato del processo di pesatura degli incarichi secondo il processo sopra dettagliatamente esposto, si passa al calcolo del valore economico della retribuzione di posizione di cui all'art. 24 comma 11 del C.C.N.L. del 03/11/2005. L'importo del valore di ciascun 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 e graduati; ad ogni dirigente, quindi, compete un'indennità di posizione corrispondente al valore di cui sopra moltiplicato per il "punteggio" finale attribuito alla posizione funzionale di cui è stato incaricato.
- 11.2 Tale importo economico deve essere attribuito avendo presente che 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 (ex livello) ed è desunto, per singola posizione di cui sopra e per ciascuna tipologia di incarico, dalla corrispondente voce delle tabelle di cui agli artt. 3 e 4 del C.C.N.L. del 06/05/2010 e s.m.i.
- 11.3 Al dirigente al quale, con atto formale, viene conferito incarico dirigenziale, è riconosciuta una retribuzione di posizione totale, comunque non inferiore né al valore minimo di fascia in relazione all'incarico conferito (struttura complessa, struttura semplice, incarico di alta professionalità o incarico di base) né alla retribuzione minima unificata determinata secondo quanto indicato al punto 11.2.
- 11.4 Pertanto l'importo economico derivante dalla graduazione delle funzioni deve pertanto assicurare i minimi di cui ai punti 11.2 e 11.3 per ciascun dirigente; l'eventuale maggiorazione viene a determinare *la retribuzione di posizione variabile aziendale*.
- 11.5 Per i Dirigenti cui l'Azienda intende attribuire l'incarico di Direttore di Dipartimento (od analoga responsabilità di macrostruttura) è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione parte variabile commisurata a quanto previsto dall'art. 4 commi 3 e 4 del CIN al CCNL 17/10/2008; l'onere di tale maggiorazione fa carico al bilancio aziendale.
- 11.6 Al dirigente a seguito di affidamento di differente incarico in conseguenza a processi di riorganizzazione prima della scadenza dell'incarico assegnato è mantenuto il trattamento economico di posizione in atto goduto fino alla scadenza come previsto dall'art. 40 comma 8 del CCNL 08/06/2000. Dalla scadenza dell'incarico decade, a norma e per effetto del comma 32 dell'art. 9 del Decreto Legge 78/2010 così come convertito dalla Legge n. 122/2010, il diritto al mantenimento del trattamento economico precedentemente percepito anche a seguito di un processo di valutazione positivo. Pertanto, al dirigente, verrà attribuito un nuovo incarico graduato secondo il processo previsto nel presente regolamento fatti salvi i minimi di cui ai punti 11.2 e 11.3.

11.7 La retribuzione di posizione di competenza dei dirigenti assunti con contratto a tempo determinato a norma dell'art. 15 septies del DLgs n. 502/1992 dovrà essere determinata sulla base dei punti attribuiti all'incarico assegnato ed in funzione del valore del punto determinato per gli altri dirigenti. Il finanziamento della eventuale retribuzione di posizione variabile aziendale è attribuito con somme a carico del bilancio aziendale e non del fondo di posizione come disposto dall'art. 63 comma 5 del CCNL 08/06/2000.

Art.12 – Processo di determinazione del valore economico

12.1 Il fondo per la retribuzione di posizione di cui all'art. 25 del CCNL 17/10/2008 e s.m.i. è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- della retribuzione di posizione minima unificata di cui agli artt. 20 e 21 CCNL 17/10/2008 e s.m.i.;
- dell'assegno personale ex specifico trattamento economico;
- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

12.2 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, secondo quanto riportato a titolo di interpretazione autentica al comma 9 dell'art. 24 del CCNL 03/11/2005, nell'ordine:

- a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per:
 - ⇒ l'assegno personale ex specifico trattamento economico;
 - ⇒ l'indennità per incarico di struttura complessa;
 - ⇒ una quota pari al 2% del fondo disponibile per far fronte a:
 - Nuove assunzioni e/o mobilità di personale da altre aziende;
 - 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 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.

12.3 L'affidamento dell'incarico avviene attraverso la stipula del contratto individuale con ciascun dipendente ovvero attraverso la modifica del contratto in corso. All'interno del contratto dovranno essere indicate tutte le informazioni previste dall'art. 13 del CCNL 08/06/2000.

12.4

Art.13 – Norme finali e transitorie

13.1 Gli incarichi pesati e retribuiti con criteri differenti o difformi da quanto previsto dal presente regolamento sono nulli.

13.2 Per quanto non espressamente previsto o indicato all'interno del presente regolamento si rimanda agli articoli dei contratti di lavoro o alla normativa vigente in materia.

SCHEMA PER LA PROPOSTA DI AFFIDAMENTO DI INCARICO PROFESSIONALE

Macrostruttura _____
 Unità Operativa _____
 Dirigente Dr./Dr.ssa _____

FATTORI	CRITERI
1 Indice di attrazione	Grado di attrazione clienti inteso come attività che comporti relazioni con l'utenza. Attivazione di iniziative mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe.
2 Livello di specializzazione	Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate. Livello delle conoscenze specialistiche e loro relativa complessità.
3 Grado di flessibilità / autonomia	Grado di flessibilità organizzativa e capacità di sostituzione dei colleghi. Grado di autonomia nei compiti assegnati.
4 Valenza strategica	Valenza strategica dell'incarico ricoperto rispetto agli obiettivi aziendali.

NOTE:

PROPOSTA DI INCARICO:

In virtù dei giudizi su esposti si propone l'affidamenti di un incarico di tipo: Alfa 1 Alfa 2 Alfa 3 Alfa 4 Beta
 (barrare con una X la tipologia di incarico)

Descrizione dell'incarico professionale proposto
 (da riportare nel contratto individuale di lavoro):

Data

Il Direttore / Responsabile della Struttura (per proposta)

Data

Il Direttore San./Amm. Aziendale (per accettazione)