

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

**AREA CONTRATTUALE:
MEDICA E VETERINARIA**

S.P.T.A.

INDICE

Art. 1 - Premesse metodologiche	PAG. 4
Art. 2 - Individuazione degli incarichi.....	PAG. 4
Art. 3 - Incarichi di struttura Complessa	PAG. 5
Art. 4 - Incarichi di struttura Semplice.....	PAG. 5
Art. 5 - Incarichi professionali di alta specializzazione	PAG. 6
Art. 6 - Incarichi professionali di base.....	PAG. 6
Art. 7 - Metodologia per la pesatura degli incarichi	PAG. 7
Art. 8 - Individuazione del punteggio Base	PAG. 7
Art. 9 - Attribuzione punteggi aggiuntivi	PAG. 8
Art. 10 - Processo di graduazione delle funzioni	PAG. 9
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. 12
Allegato Tecnico.....	PAG. 13

Art. 1 – Premesse metodologiche

- 1.1 Il presente regolamento è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente, secondo quanto disciplinato dai vigenti CC.CC.NN.LL. delle Aree della Dirigenza Medico – Veterinaria e S.P.T.A. .
- 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 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 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, si intendono le articolazioni dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie.
- 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, 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 “ $\alpha 1$ ” - Incarichi di Altissima professionalità:** Incarichi “professionali” che richiedono altissima professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di forte autonomia operativa.
 - **Fascia “ $\alpha 2$ ” - Incarichi di Alta professionalità:** Incarichi “professionali” che richiedono alta professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di autonomia operativa.
 - **Fascia “ $\alpha 3$ ” - 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 quelli conferibili ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità; 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.

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 In base al 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 sotto riportati, è stato effettuato un raggruppamento dei criteri.
- 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 che 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
DIMENSIONALE max. punti 10	Consistenza delle risorse umane ricomprese nel budget affidato – Area Comparto
	Consistenza delle risorse umane ricomprese nel budget affidato – Area Dirigenza
ECONOMICO/ OPERATIVO max. punti 10	Produzione di entrate proprie destinate al finanziamento dell’Azienda
	Complessità operativa della struttura rispetto all’organizzazione aziendale
ORGANIZZATIVO / TECNOLOGICO max. punti 10	Livello Tecnologico/ Procedurale
	Complessità organizzativa della struttura rispetto all’organizzazione aziendale
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.
	Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell’Azienda
GRADO DI COMPLESSITA’ 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	Autonomia esercitata nelle funzioni svolte all’interno dell’equipe
	Flessibilità professionale dimostrata nell’adattarsi alle necessità dell’equipe.

Art. 10 – Processo di graduazione delle funzioni

- 10.1 In relazione 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 individuato 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. 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 funzione 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.
- 10.4 Se, ai fini della predisposizione della proposta di pesatura e attribuzione dell'incarico professionale di cui al punto 10.3, risultasse vacante o assente il diretto superiore, la proposta verrà redatta dal Direttore della Macro-struttura di riferimento. Qualora anch'esso non sia presente, verrà redatta direttamente dalla Direzione Sanitaria aziendale.
- 10.5 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.

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.
- 11.2 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 chi è stato incaricato.

-
- 11.3 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
- 11.4 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.
- 11.5 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*.
- 11.6 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; l'onere di tale maggiorazione fa carico al bilancio aziendale.
- 11.7 Il dirigente che, a seguito di affidamento di differente incarico in conseguenza di processi di riorganizzazione, prima della scadenza dell'incarico assegnato, mantiene il trattamento economico di posizione in atto goduto fino alla scadenza. 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 medesimo 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.
- 11.8 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.

Art.12 – Processo di determinazione del valore economico

- 12.1 Il fondo per la retribuzione di posizione è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:
- della retribuzione di posizione minima unificata;
 - 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 CC.CC.NN.LL., 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 per incarico di struttura complessa;
 - ⇒ una quota pari al ___ % 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.

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 normativamente.

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.

Allegato tecnico

SCHEDA PER LA PROPOSTA DI AFFIDAMENTO DI INCARICO PROFESSIONALE

Macrostruttura _____
Unità Operativa _____
Direttore/
Responsabile U.O. _____
Dirigente Dr./Dr.ssa _____

FATTORI		CRITERI
1	Indice di attrazione	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
2	Grado di complessità delle metodologie e strumentazioni adottate e relativo rispetto	Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate.
		Rispetto delle direttive e delle metodologie di servizio dettate dalla Direzione Generale e dal Responsabile della struttura.
3	Livello di specializzazione	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.
4	Grado di flessibilità / autonomia	Autonomia esercitata nelle funzioni svolte all'interno dell'equipe.
		Flessibilità professionale dimostrata nell'adattarsi alle necessità dell'equipe.

NOTE DIRETTORE / RESPONSABILE

PROPOSTA DI INCARICO:

In virtù dei giudizi su esposti, si propone l'affidamenti di un incarico di tipo:
(barrare con una X la tipologia di incarico)

Alfa 1

Alfa 2

Alfa 3

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

Data

Il Direttore/ Responsabile proponente

NOTE DIREZIONE

Data

Il Direttore Sanitario