

ALL. 4 A 4
e

REGIONE SICILIANA
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
ENNA



**REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE
DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI AREA
PROFESSIONALE, TECNICA E
AMMINISTRATIVA**

SOMMARIO

| | |
|---|---|
| TITOLO I : GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI | 2 |
| ART. 1 | 2 |
| PREMESSE METODOLOGICHE | 2 |
| ART. 2 | 2 |
| TIPOLOGIA DI INCARICHI | 2 |
| ART. 3 | 2 |
| INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA | 2 |
| ART. 4 | 3 |
| INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA SEMPLICE | 3 |
| ART. 5 | 3 |
| INCARICHI PROFESSIONALI, ANCHE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE, DI CONSULENZA, DI STUDIO, ISPETTIVI, DI RICERCA DI VERIFICA E DI CONTROLLO | 3 |
| TITOLO II : PRINCIPI METODOLOGICI DI GRADUAZIONE | 4 |
| ART. 6 | 4 |
| METODOLOGIA PER LA PESATURA DEGLI INCARICHI | 4 |
| ART. 7 | 4 |
| INDIVIDUAZIONE DEL PUNTEGGIO BASE | 4 |
| ART. 8 | 4 |
| ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO AGGIUNTIVO | 4 |
| ART. 9 | 6 |
| PROCESSO DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI | 6 |
| TITOLO III: PROCESSO DI DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO | 7 |
| ART. 10 | 7 |
| MODALITÀ DI DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE | 7 |
| ART. 11 | 8 |
| AFFIDAMENTO DI INCARICO DIVERSO A SEGUITO DI RISTRUTTURAZIONE AZIENDALE | 8 |
| ART. 12 | 8 |
| CAMPO DI APPLICAZIONE | 8 |
| TITOLO IV: NORME FINALI E TRANSITORIE | 8 |
| ART. 13 | 8 |
| NORME FINALI | 8 |

TITOLO I : GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

ART. 1 PREMESSE METODOLOGICHE

1. Il presente Regolamento è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente dell'Area Professionale, Tecnica e Amministrativa secondo quanto disciplinato per la Dirigenza delle Funzioni Locali dagli artt. 69-71 del CCNL 17/12/2020.
2. A ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione correlata a ciascuna delle tipologie d'incarico. La retribuzione di posizione si compone di una parte fissa - coincidente con il suo valore minimo - e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico, corrisposta con oneri a carico del Fondo per la retribuzione degli incarichi.
La retribuzione di parte fissa è stabilita, in base alla tipologia di incarico dall'art. 89 CCNL 2016/2018.
3. Attraverso il presente Regolamento, l'Azienda attribuisce a ciascun incarico, individuato dall'Atto Aziendale e da eventuali altri atti di organizzazione aziendale, un punteggio che si configura come peso relativo di ciascuno di essi rispetto agli altri. Al fine di differenziare e rappresentare correttamente tali rapporti di seguito sono stati individuati i criteri e gli indicatori che dovranno essere utilizzati per effettuare tale pesatura.
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 TIPOLOGIA DI INCARICHI

1. In funzione dei livelli di responsabilità indicati nell'Atto Aziendale è possibile individuare diverse tipologie di incarico che si differenziano tra loro in funzione della natura (gestionale o professionale) e della rilevanza all'interno dell'Azienda.
2. Gli incarichi comportanti la responsabilità di gestione di una struttura si distinguono in incarichi di Direzione di Struttura Complessa e incarichi di Responsabilità di Struttura Semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale.
3. Gli incarichi professionali anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo prevedono in modo prevalente responsabilità tecnico specialistiche.
4. In base alla distinzione di cui ai punti precedenti, vengono individuate tre tipologie di incarichi, come riportato dall'art. 70 del CCNL 17/12/2020, secondo il seguente schema:
 - ✓ Strutture Complesse, di cui all'art. 3 del presente regolamento;
 - ✓ Strutture Semplici, di cui all'art. 4 del presente regolamento;
 - ✓ Incarichi Professionali, di cui all'art. 5 del presente Regolamento.
5. Per i criteri di affidamento, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali si rimanda a quanto previsto dall'apposito Regolamento aziendale vigente.

ART. 3 INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

1. Per incarichi di Direzione di Struttura Complessa si intendono quelli relativi a Unità Operative Complesse caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti, in via diretta, nei confronti del Direttore Generale. La struttura è dotata di autonomia tecnica-professionale, nonché di autonomia gestionale nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite.

2. All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, vengono individuate due diversi livelli:
- ✓ Livello "A1" – Direttore di Dipartimento Strutturale e Direttore di Dipartimento Funzionale;
 - ✓ Livello "A2" - Direttori di Unità Operative Complesse (UOC).
3. Per gli incarichi di livello "A1", in aggiunta al trattamento economico connesso alla Direzione di Struttura Complessa di cui il dirigente è titolare, è riconosciuta, quale indennità di funzione, soltanto la maggiorazione della retribuzione di posizione parte variabile, secondo quanto previsto dall'art. 40, comma 9, del C.C.N.L. 08/06/2000, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL 06/05/2010; l'onere economico di tale maggiorazione non afferrisce al fondo di posizione, ma fa carico al bilancio aziendale. Si precisa pertanto che i predetti incarichi di Direttore di Dipartimento di cui sopra, non concorrono a determinare la graduazione degli incarichi a carico del fondo per la retribuzione di posizione, atteso che, ai sensi dell'art. 17 bis, comma 2, del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., essi mantengono la direzione e le funzioni della struttura complessa di cui sono titolari e che le relative funzioni non possono essere esercitate in via esclusiva.

ART. 4 INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA SEMPLICE

1. Per incarichi di Responsabilità di Struttura Semplice con autonomia organizzativa, si intendono le articolazioni dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie secondo quanto previsto dall'art. 70, comma 1- lettera b), del CCNL 17/12/2020.
2. All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi livelli di complessità:
 - ✓ Livello "B1" – Unità operative semplici a valenza dipartimentale o distrettuale: la struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale, nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite (budget);
 - ✓ Livello "B2" - Unità operative semplici interne a Unità operative complesse: lo struttura è dotato di autonomia tecnico-professionale, nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite in seno alla struttura complessa di appartenenza o allo staff della Direzione dell'Azienda;
3. Gli incarichi di cui sopra sono conferibili a Dirigenti che, ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti gestionali, abbiano superato il periodo di prova.

ART. 5 INCARICHI PROFESSIONALI, ANCHE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE, DI CONSULENZA, DI STUDIO, ISPETTIVI, DI RICERCA DI VERIFICA E DI CONTROLLO

1. In linea con quanto previsto dal vigente contratto di lavoro vengono previste con il presente Regolamento due tipologie di incarico per rispondere alle esigenze organizzative e di crescita dell'Azienda. Superata positivamente la valutazione al termine del periodo di prova sono attribuibili i seguenti incarichi:
 - ✓ Livello "C1" - Incarico professionale di alta specializzazione che comporta il possesso di elevata e peculiare competenza specialistica professionale, maturata attraverso specifici percorsi di alta formazione ed anzianità operativa nella struttura;
 - ✓ Livello "C2" - Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo che comporta il possesso di elevata e peculiare competenza specialistica professionale;

2. Le diverse tipologie di incarichi professionali non configurano un rapporto di sovra o sotto ordinazione gerarchica ma dipendono dall'organizzazione della struttura all'interno della quale sono collocati.

TITOLO II : PRINCIPI METODOLOGICI DI GRADUAZIONE

ART. 6

METODOLOGIA PER LA PESATURA DEGLI INCARICHI

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, e un ulteriore punteggio aggiuntivo, in funzione dei criteri di seguito indicati.
In base al punteggio complessivamente attribuito a ciascun incarico, ovvero punteggio base più i punti aggiuntivi assegnati, si ottiene il coefficiente sul quale determinare il trattamento economico da corrispondere.

ART. 7

INDIVIDUAZIONE DEL PUNTEGGIO BASE

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

| TIPOLOGIA INCARICHI AREA PTA | PUNTEGGIO BASE |
|--|-----------------------|
| Incarico di direzione di Struttura Complessa | 5 |
| Incarico di direzione di Struttura Semplice a valenza dipartimentale/distrettuale | 4 |
| Incarico di direzione di Struttura Semplice interne a UOC o afferenti allo Staff della Direzione Aziendale | 3 |
| Incarico professionale di alta specializzazione | 2 |
| Incarico professionale di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo | 1 |

ART. 8

ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO AGGIUNTIVO

1. Atteso 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, oltre al punteggio base, agli incarichi vengono assegnati dei punteggi aggiuntivi.
2. Al fine di individuare i parametri differenziali da utilizzare, viene effettuato un raggruppamento dei criteri, di seguito per esteso riportati:
 - a) tipologia di incarico conferito;
 - b) complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;
 - c) grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
 - d) affidamento e gestione di budget;
 - e) consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
 - f) importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
 - g) svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;

- h) grado di competenza specialistico-funzionale e professionale;
- i) utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda;
- j) affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda;
- k) produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Azienda;
- l) rilevanza degli incarichi di direzione di Struttura Complessa interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
- m) ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- n) valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri;⁴
- o) per gli incarichi professionali, afferenza della posizione professionale al Dipartimento o alla Struttura Complessa.
3. Per ogni incarico sia gestionale che professionale è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo, da sommare al parametro di partenza, suddiviso in differenti fattori ciascuno dei quali tende ad analizzare la complessità dell'incarico sulla base di caratteristiche gestionali/professionali differenti.
4. I fattori aggiuntivi degli incarichi gestionali sono riferiti esclusivamente alla struttura che si intende pesare e non al dirigente che, pro tempore, ne è il Direttore/Responsabile, in quanto la pesatura è riferita direttamente alla struttura.
5. I fattori aggiuntivi degli incarichi professionali sono correlati alla specializzazione/professionalità della funzione.
6. I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi gestionali e di quelli professionali sono riportati negli schemi seguenti.
7. La Direzione Aziendale provvederà ad attribuire un peso per ciascun indicatore/parametro, nel limite dei punti relativi al fattore considerato, ponendo a confronto ciascuna struttura dell'Azienda.

| FATTORI INCARICHI GESTIONALI | | |
|---|---------------|-------------------------|
| Indicatore/Parametro | Valore | Punti aggiuntivi |
| Complessità dei processi governati (max 40) (definita con riguardo alla durata media standard delle procedure, al numero e alla tipologia di attori interni e/o esterni coinvolti, alla probabilità di incorrere in ricorsi giurisdizionali, alla quantità di atti prodotti per cui è prevista la pubblicazione esterna) | Altissimo | 40 |
| | Alto | 30 |
| | Rilevante | 10 |
| | Medio | 5 |
| | Basso | 1 |
| Numerosità dei processi governati (max 40) (definita come numero di procedure uniche e non decentrate o demandate) | Altissimo | 40 |
| | Alto | 30 |
| | Rilevante | 10 |
| | Medio | 5 |
| | Basso | 1 |
| Valenza strategica (max 15) (definita come strategicità dell'incarico rispetto alla mission aziendale e agli obiettivi e programmi aziendali) | Altissimo | 15 |
| | Alto | 10 |
| | Rilevante | 5 |
| | Medio | 3 |
| | Basso | 1 |

| FATTORI INCARICHI PROFESSIONALI | | |
|---|-----------|------------------|
| Indicatore/Parametro | Valore | Punti aggiuntivi |
| Livello di specializzazione (max 5) (definita come livello delle conoscenze specialistiche e loro relativa complessità) | Alto | 5 |
| | Rilevante | 2 |
| | Medio | 1 |
| Valenza Strategica (max 5) (definita come grado di autonomia nei compiti assegnati e strategicità dell'incarico rispetto alla mission aziendale e agli obiettivi e programmi aziendali) | Alto | 5 |
| | Rilevante | 2 |
| | Medio | 1 |

ART. 9
PROCESSO DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI

1. L'Azienda, per effetto di quanto sopra regolamentato, provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie strutture, unità operative complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico previste.
2. Successivamente, ad ogni struttura sarà assegnato dalla Direzione Aziendale, oltre al punteggio base, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, così come individuato nel 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.
3. Il processo di pesatura degli incarichi professionali prevede l'eventuale coinvolgimento diretto del Direttore di Dipartimento/Struttura Complessa di riferimento del dirigente graduato.
4. 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 dal presente Regolamento.
5. Ai fini della predisposizione della proposta di pesatura e attribuzione dell'incarico professionale, dove risultasse vacante o assente il diretto superiore, la proposta verrà redatta dal Direttore della macro struttura di riferimento. Qualora anche quest'ultimo non fosse presente, la stessa sarà redatta direttamente dalla Direzione Sanitaria/Amministrativa aziendale.
6. Il valore del peso graduato di ciascun dirigente sarà ottenuto dalla somma fra il punteggio base e il valore dei fattori aggiuntivi attribuiti con il processo sopra descritto
7. Al fine di individuare la pesatura di ciascun incarico come sopra elencato di seguito è riportata una tabella riassuntiva indicante la descrizione della macro tipologia dell'incarico e la pesatura assegnata:

| FASCIA | LIVELLO | INCARICHI | PUNTEGGIO BASE | PUNTEGGIO AGGIUNTIVO | | PUNTEGGIO TOTALE | |
|----------|---------|--|----------------|----------------------|-----|------------------|-----|
| | | | | MIN | MAX | MIN | MAX |
| FASCIA A | A1 | Direttore di Dipartimento Strutturale e Direttore di Dipartimento Funzionale | (*) | (*) | (*) | (*) | (*) |
| | A2 | Incarico di direzione di Struttura Complessa | 5 | 3 | 95 | 8 | 100 |

| | | | | | | | |
|-----------------|-----------|--|---|---|----|---|----|
| FASCIA B | B1 | Incarico di direzione di Struttura Semplice a valenza dipartimentale/ distrettuale | 4 | 3 | 95 | 7 | 99 |
| | B2 | Incarico di direzione di Struttura Semplice interne a UOC o afferenti allo Staff della Direzione Aziendale | 3 | 3 | 95 | 6 | 98 |
| FASCIA C | C1 | Incarico professionale di alta specializzazione | 2 | 2 | 10 | 4 | 12 |
| | C2 | Incarico professionale di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo | 1 | 2 | 10 | 3 | 11 |

(*) Per gli incarichi di livello "A1", in aggiunta al trattamento economico connesso alla Direzione di Struttura Complessa di cui il dirigente è titolare, è riconosciuta, quale indennità di funzione, soltanto la maggiorazione della retribuzione di posizione parte variabile, secondo quanto previsto dall'art. 40, comma 9, del C.C.N.L. 08/06/2000, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL 06/05/2010; l'onere economico di tale maggiorazione non afferisce al fondo di posizione, ma fa carico al bilancio aziendale. Gli incarichi di Direttore di Dipartimento non concorrono a determinare la graduazione degli incarichi a carico del fondo per la retribuzione di posizione.

TITOLO III: PROCESSO DI DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO

ART. 10

MODALITÀ DI DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. Sulla scorta della pesatura degli incarichi dirigenziali, effettuata ai sensi del precedente art. 6 del presente Regolamento, l'Azienda procede alla determinazione del correlato elemento retributivo (retribuzione di posizione). A tal fine il fondo, determinato — da ultimo — ai sensi dell'art. 90 del CCNL triennio 2016 - 2018, viene preventivamente decurtato delle somme utilizzate per corrispondere:
 - a) l'indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
 - b) gli assegni personali e l'ex specifico trattamento economico ove riconosciuti;
2. Il fondo contrattuale costituito dall'Azienda, così decurtato, viene quindi diviso per la sommatoria dei punteggi derivanti dalla pesatura degli incarichi dirigenziali come all'art. 6, ottenendosi così il valore punto. Quest'ultimo viene moltiplicato per il punteggio attribuito a ciascuna tipologia e fascia di incarico, determinandosi così la retribuzione di posizione spettante ad ogni dirigente, collocato in ciascuna delle predette fasce sulla base delle procedure definite dall'apposito regolamento aziendale concernente l'affidamento, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali.
3. Ai fini del corretto: a) utilizzo del fondo contrattuale; b) attribuzione della retribuzione di posizione, si precisa che il valore di quest'ultima, come determinato con la procedura di cui al comma 1, rappresenta il valore complessivo dell'incarico, essendo costituito dalla retribuzione di posizione fissa e, ove spettante, dalla retribuzione di posizione variabile aziendale. Ai fini, pertanto, della corretta determinazione della retribuzione di posizione variabile aziendale spettante a ciascun dirigente, l'importo complessivo della retribuzione di posizione, come sopra determinato, va decurtato dalla retribuzione di posizione fissa negli importi previsti dal vigente CCNL di area.

4. Il maggior valore di retribuzione di posizione attribuito all'incarico di Direttore di Dipartimento rispetto quello di Direttore di Struttura complessa, secondo quanto previsto dall'art. 40, comma 9, del C.C.N.L 08/06/2000 e dall'art. 4, comma 4, del CCNL 06/05/2010, è determinato nella misura del 32,50% della retribuzione di posizione di cui all'art. 89, comma 6, del CCNL 17/12/2020 calcolato sul valore massimo della fascia di appartenenza.

ART. 11

AFFIDAMENTO DI INCARICO DIVERSO A SEGUITO DI RISTRUTTURAZIONE AZIENDALE

1. Nel caso in cui l'Azienda, per sopravvenuti processi riorganizzativi, debba conferire incarichi diversi da quelli precedentemente svolti, sia prima della scadenza ovvero alla scadenza degli stessi, al dirigente titolare dell'incarico soppresso può essere affidato un incarico diverso da quello precedentemente svolto con mantenimento del trattamento economico, fatta salva diversa previsione di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020.

ART. 12

CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Regolamento si applica a tutti i dirigenti con rapporto di dipendenza con l'Azienda. Per i dirigenti che hanno sottoscritto un contratto a tempo determinato si applica per quanto compatibile con la durata dell'incarico temporaneo.

TITOLO IV: NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 13

NORME FINALI

1. Gli incarichi dirigenziali conferiti al di fuori delle procedure di cui al presente regolamento, o in contrasto con altre norme di legge sono nulli a tutti gli effetti.
2. Gli incarichi dirigenziali non ancora scaduti, saranno portati a termine dai dirigenti incaricati, salvo attribuzione ai medesimi di un diverso incarico dirigenziale. I dirigenti che ricoprono incarichi non ancora scaduti e precedentemente graduati, manterranno la retribuzione di posizione variabile aziendale in godimento, fino al termine dell'incarico qualora di importo più favorevole. Dal momento della scadenza dell'incarico decade, a norma e per effetto dell'art. 9, comma 32, della 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 contrattuali.
3. Per quanto non espressamente riportato nel presente regolamento si fa riferimento alle disposizioni di cui al CCNL dell'Area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa del 17/12/2020 e alla normativa vigente.