



CENTRO NEUROLESI  
**BONINO PULEJO**  
IRCCS MESSINA

Regolamento per il:

**CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI  
INCARICHI DIRIGENZIALI**

AREA  
CONTRATTUALE :

**DIRIGENZA MEDICA, SANITARIA E  
PTA E PROFESSIONI SANITARIE**

Versione del  
27.10.2017



## **Sommario :**

Art. 1 - Finalità

Art. 2 - Tipologia degli incarichi e criteri per l'affidamento

### **TITOLO I – Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali**

#### **CAPO I - Dirigenza Medica e Sanitaria**

Art. 3 - Incarichi della Dirigenza Medica e Sanitaria

Art. 4 - Incarichi di Direzione di Dipartimento Assistenziale Integrato (DAI)

Art. 5 - Incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC)

Art. 6 - Incarichi di Responsabilità di Unità Operativa Semplice Dipartimentale/Unità Operativa Semplice (UOSD/UOS)

Art. 7 - Incarichi professionali di alta specializzazione (IPAS)

Art. 8 - Incarichi professionali di base (IP)

#### **CAPO II - Dirigenza Professionale , Tecnica ed Amministrativa**

Art. 9 - Incarichi della Dirigenza Professionale, Tecnica, Amministrativa

Art. 10 - Incarichi di Direzione di Area di Coordinamento (AC)

Art. 11 - Incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC)

Art. 12 - Incarichi di Responsabilità di Unità Operativa Semplice Dipartimentale/Unità Operativa Semplice (UOSD/UOS)

Art. 13 - Incarichi professionali di alta specializzazione (IPAS)

Art. 14 - Incarichi professionali di base (IP)

#### **CAPO III - Dirigenza delle Professioni Sanitarie**

Art. 15 - Incarichi della Dirigenza delle Professioni Sanitarie

Art. 16 - Incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC)

Art. 17 - Incarichi di Responsabilità di Unità Operativa Semplice (UOS)

Art. 18 - Incarichi professionali di alta specializzazione (IPAS)

Art. 19 - Incarichi professionali di base (IP)

#### **CAPO IV - Norme comuni agli incarichi di tutte Le Dirigenze**

Art. 20 - Contratto individuale di lavoro per il conferimento di incarico

Art. 21 - Valutazione di fine incarico

Art. 22 - Affidamento di incarico diverso

Art. 23 - Cessazione dal rapporto di lavoro

### **TITOLO II – Graduatorie degli incarichi dirigenziali**

Art. 24 - Premesse metodologiche

Art. 25 - Individuazione degli incarichi

Art. 26 - Incarichi di struttura Complessa

Art. 27 - Incarichi di struttura Semplice

Art. 28 - Incarichi professionali di alta specializzazione

Art. 29 - Incarichi professionali di base

Art. 30- Metodologia per la pesatura degli incarichi

Art. 31 - Individuazione del punteggio Base

Art. 32 - Attribuzione punteggi aggiuntivi

Art. 33- Processo di graduazione delle funzioni

Art. 34 - Definizione delle componenti della retribuzione di posizione

Art. 35 - Processo di determinazione del valore economico

Art. 36 - Norme finali e transitorie

**Art. 1 Finalità**

1. Il presente regolamento definisce le procedure per l'affidamento, la conferma, la revoca e la graduazione degli incarichi dirigenziali di direzione di Dipartimento, di direzione di area di coordinamento, di struttura complessa, struttura semplice a valenza dipartimentale, struttura semplice, di natura professionale, sulla base di quanto previsto dagli articoli 27, 28 e 29 dei CC.CC.NN.L. 08/06/2000 delle due aree dirigenziali e successive modifiche e integrazioni, dall' art. 9 comma 32 del DL n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010 e dall'art. 4 del DL n. 158/2012 convertito in Legge n. 189/2012, dal d.lgs. n. 502/92 e smi. Nel conferimento degli incarichi dirigenziali si deve altresì tenere presente quanto stabilito dal d.lgs. n. 39/2013.

**Art. 2 Tipologia degli incarichi e criteri per l'affidamento**

1. Il conferimento degli incarichi dirigenziali, nel limite - per quanto riguarda gli incarichi gestionali - del numero delle strutture stabilite dall'Atto Aziendale, ha luogo, con le modalità indicate nel presente regolamento, con atto scritto del Direttore Generale, ad integrazione del contratto individuale.

**TITOLO I Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali****CAPO I Dirigenza Medica e Sanitaria****Art. 3 Incarichi della Dirigenza Medica e Sanitaria**

1. Al personale dirigente medico e sanitario sono conferibili incarichi a contenuto professionale con una componente gestionale, ovvero esclusivamente di natura professionale.

2. Sono incarichi di natura gestionale:

- a) Direzione di Dipartimento (DIP);
- b) Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC);
- c) Responsabile di Unità Operativa Semplice Dipartimentale (UOSD);
- d) Responsabile di Unità Operativa Semplice (UOS).

3. Sono incarichi di natura funzionale / professionale:

- a) Incarichi di alta specializzazione (IPAS);
- b) Incarichi conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività (IP).

4. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 24 comma 8 del CCNL 03/11/2005 dell'area della dirigenza Medica e dell'art. 24 comma 9 del CCNL 03/11/2005 dell'area dirigenza SPTA, la durata non può essere inferiore a quanto stabilito rispettivamente dall'art. 29 e dall'art. 28 dei CCNL 08/06/2000 in funzione della tipologia di incarico. La durata dell'incarico può essere più breve nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa ai sensi e con le procedure di cui all'art. 30 dei CCNL 03/11/2005 e s.m.i. L'incarico cessa altresì



automaticamente, anche se non ne sia scaduta la durata, al compimento del limite massimo di età, compresa l'applicazione dell'art. 16 del d.lgs. 503/1992 e s.m.i.

#### **Art. 4 Incarichi di Direzione di Dipartimento (DIP)**

1. L'incarico di Direttore di Dipartimento (DIP) è conferito dal Direttore Generale su base fiduciaria, ad un dirigente titolare di incarico di Direttore di UOC, preferibilmente a rapporto esclusivo. La durata dell'incarico di Direttore di Dipartimento è triennale rinnovabile. Il Direttore di Dipartimento resta comunque in carica fino alla nomina del nuovo Direttore di Dipartimento.
2. Il Direttore di Dipartimento ha responsabilità professionali in materia clinico-organizzativa nonché responsabilità di tipo gestionale in ordine alla razionale e corretta programmazione e gestione delle risorse assegnate per la realizzazione degli obiettivi attribuiti, ai sensi dell'art. 17 bis del d.lgs. n. 502/92 e smi.
3. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di conferimento di incarico di Direttore di Dipartimento e contiene anche le funzioni di controllo in materia di libera professione, le deleghe affidate dal datore ex artt. 16 e 18 D.lgs. n. 81/2008 ed incaricati del trattamento dei dati personali ai sensi della L. n. 196/2003.
4. Per la durata dell'incarico il Direttore di Dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto. Nel caso di revoca o modifica dell'incarico di Direttore di UOC che dovesse comportare l'affidamento di altro incarico dirigenziale, cessa automaticamente anche l'incarico di Direzione del Dipartimento.

#### **Art. 5 Incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC)**

1. L'incarico di Direzione di UOC in cui vengono svolte attività cliniche per il quale è prevista l'attribuzione ad un docente universitario, ai sensi del Protocollo d'Intesa e dell'Atto Aziendale vigenti, è conferito dal Direttore Generale a un docente universitario, strutturato per le funzioni assistenziali presso l'Istituto. Per le modalità di conferimento si tiene conto di quanto previsto dall'art. 102, comma 6 del DPR 382/1980 e s.m.i.
2. Nel caso di UOC in cui vengano svolte attività cliniche per le quali è prevista l'attribuzione ad un dirigente del SSN, l'incarico di direzione viene conferito dal Direttore Generale, con le modalità previste dall'art. 15 d.lgs. 502/92 e s.m.i..
3. Ai sensi del medesimo art. 15 del d.lgs. 502/92 e s.m.i. per il conferimento dell'incarico di direzione di UOC non possono essere utilizzati contratti a tempo determinato di cui all'art. 15 septies del medesimo Decreto.
4. Agli incarichi conferiti ai sensi dei commi 1 e 2 si applica quanto previsto dall'art. 15, comma 8 del d.lgs. 502/92 e smi in ordine all'acquisizione dell'attestato di formazione manageriale.
5. Gli incarichi di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve.
6. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di struttura complessa la sostituzione è disciplinata dall'art. 18 del CCNL 8.6.2000 come integrato dall'art. 11 del CCNL 3.11.2005.

## **Art. 6 Incarichi di Responsabilità di Unità Operativa Semplice Dipartimentale/Unità Operativa Semplice (UOSD/UOS)**

1. Gli incarichi di Responsabili di Unità Operativa Semplice Dipartimentale (UOSD) o Unità Operativa Semplice (UOS) sono conferiti dal Direttore Generale ai dirigenti medici e sanitari del SSN che abbiano superato positivamente la valutazione al termine dei cinque anni di servizio da parte del relativo Collegio tecnico nella disciplina inerente l'incarico da ricoprire o disciplina equipollente. Gli incarichi di UOSD/UOS sono conferiti per un periodo da tre a cinque anni, con facoltà di rinnovo.

2. Gli incarichi di Responsabili di UOSD sono conferiti dal Direttore Generale, a seguito di proposta del Direttore del Dipartimento di riferimento condivisa dal Direttore Sanitario e dal Direttore Scientifico, previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Istituto per almeno 15 giorni, specificando:

- a) Tipo di incarico da affidare;
- b) Requisiti richiesti;
- c) Durata dell'incarico;
- d) Termine di presentazione delle istanze;
- e) Invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti (anche in altre aziende) o le esperienze di studio e ricerca effettuate, in relazione all'incarico da affidare;
- f) Invito ad allegare curriculum scientifico-professionale.

Per la proposta il Direttore del Dipartimento di riferimento, in condivisione con il Direttore Sanitario e dal Direttore Scientifico, tiene conto dei seguenti criteri:

- a) delle valutazioni del collegio tecnico ove disponibili;
- b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) dell'area e disciplina di appartenenza;
- d) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- f) del criterio della rotazione ove applicabile.

Possono partecipare all'avviso interno tutti i dirigenti medici e sanitari dell'Istituto in possesso dei requisiti richiesti.

3. Gli incarichi di Responsabili di UOS sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore di UOC (o del direttore della struttura sovraordinata) condivisa dal Direttore del Dipartimento, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Scientifico, previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Istituto per almeno 15 giorni, specificando:

- a) Tipo di incarico da affidare;
- b) Requisiti richiesti;
- c) Durata dell'incarico;
- d) Termine di presentazione delle istanze;



- e) Invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti (anche in altre aziende) o le esperienze di studio e ricerca effettuate, in relazione all'incarico da affidare;
- f) Invito ad allegare curriculum scientifico-professionale.

Per la proposta il Direttore di UOC (o il direttore della struttura sovraordinata), in condivisione con il Direttore del Dipartimento e il Direttore Sanitario, tiene conto dei seguenti criteri:

- a) delle valutazioni del collegio tecnico ove disponibili;
- b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) dell'area e disciplina di appartenenza;
- d) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- f) del criterio della rotazione ove applicabile.

Possono partecipare all'avviso interno tutti i dirigenti medici e sanitari dell'Istituto in possesso dei requisiti richiesti.

## **Art. 7 Incarichi professionali di alta specializzazione (IPAS)**

1. Gli incarichi professionali di alta specializzazione (IPAS) sono attribuiti a dirigenti medici e sanitari del SSN ed a docenti e ricercatori universitari di ruolo che abbiano superato positivamente la valutazione al termine dei cinque anni di servizio da parte del relativo Collegio tecnico, sulla base di particolari competenze sviluppate in settori specialistici e di significativa rilevanza scientifica per la disciplina e l'organizzazione delle strutture di afferenza.

2. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti dal Direttore Generale, a seguito di proposta del Direttore di UOC/UOSD, condivisa dal Direttore del Dipartimento di riferimento (ove sussista), dal Direttore Sanitario e dal Direttore Scientifico.

Per la proposta il Direttore di UOC (o il direttore della struttura sovraordinata), in condivisione con il Direttore del Dipartimento, il Direttore Sanitario e dal Direttore Scientifico, tiene conto dei seguenti criteri:

- a) delle valutazioni del collegio tecnico ove disponibili;
- b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) dell'area e disciplina di appartenenza;
- d) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;

3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo da 3 a 5 anni, con facoltà di rinnovo.

**Art. 8 Incarichi professionali di base (IP)**

1. Gli incarichi professionali di base (IP) sono attribuiti a dirigenti medici e sanitari con esperienza professionale inferiore a 5 anni.
2. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti dal Direttore Generale, a seguito di proposta del Direttore di UOC/UOSD, condivisa dal Direttore del Dipartimento (ove sussista), dal Direttore Sanitario e dal Direttore Scientifico.
3. Gli IP sono conferibili ai dirigenti all'atto della prima assunzione, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del diretto responsabile e con funzione di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso momenti di valutazione e verifica.
4. Gli incarichi professionali ai neo-assunti sono conferiti dal Direttore Generale su proposta del responsabile della struttura di appartenenza, decorso il periodo di prova e hanno durata di 5 anni.

**CAPO II Dirigenza Professionale , Tecnica ed Amministrativa****Art. 9 Incarichi della Dirigenza Professionale, Tecnica, Amministrativa**

1. Ai dirigenti di cui al presente capo sono conferibili incarichi di Direzione di Dipartimento, direzione di struttura complessa o responsabile di struttura semplice dipartimentale o responsabile di struttura semplice, a contenuto prevalentemente gestionale, ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, di attività ispettive, di verifica e controllo nonché incarichi professionali di base (art. 27, comma 1 CCNL 8.6.2000).
2. Sono incarichi di natura gestionale:
  - a) Direttore di Dipartimento (DIP);
  - b) Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC);
  - c) Responsabile di Unità Operativa Semplice Dipartimentale (UOSD);
  - d) Responsabile di Unità Operativa Semplice (UOS).
3. Sono incarichi di natura professionale:
  - a) Incarichi professionali di alta specializzazione (IPAS);
  - b) Incarichi professionale di base (IP).

**Art. 10 Incarichi di Direzione di Dipartimento (DIP)**

1. L'incarico di Direttore di Dipartimento (DIP) è conferito dal Direttore Generale su base fiduciaria, ad un dirigente titolare di incarico di Direttore di UOC. La durata dell'incarico di Direttore di Dipartimento (DIP) è triennale rinnovabile. In prima applicazione dell'Atto Aziendale la durata è stabilita in anni due. Il Direttore di Area di Coordinamento resta comunque in carica fino alla nomina del nuovo Direttore di Dipartimento.



2. Il Direttore di Area di Dipartimento ha responsabilità professionali nonché responsabilità di tipo gestionale in ordine alla razionale e corretta programmazione e gestione delle risorse assegnate per la realizzazione degli obiettivi attribuiti, ai sensi dell'art. 17 bis del d.lgs. n. 502/92 e smi.

3. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di conferimento di incarico di Direttore di Dipartimento e contiene anche le deleghe affidate dal datore ex artt. 16 e 18 D.lgs. n. 81/2008 ed incaricato del trattamento dei dati personali ai sensi della L. n. 196/2003.

4. Per la durata dell'incarico il Direttore di Dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto. Nel caso di revoca o modifica dell'incarico di Direttore di UOC che dovesse comportare l'affidamento di altro incarico dirigenziale, cessa automaticamente anche l'incarico di Direzione di Dipartimento.

#### **Art. 11      Incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC)**

1. Gli incarichi di Direzione di struttura complessa (UOC) sono conferiti dal Direttore Generale, sentito il Direttore Amministrativo, ai dirigenti che abbiano superato positivamente la valutazione al termine dei cinque anni di servizio da parte del relativo Collegio tecnico ovvero, in mancanza, di esperienza dirigenziale minima di tre anni e valutazione positiva anticipata da parte del relativo Collegio tecnico unitamente ad un corso di formazione manageriale con le seguenti caratteristiche: corso *post-lauream* in management o di specializzazione o perfezionamento in materie economiche o giuridiche o tecniche, in relazione all'incarico da conferire.

2. A tal fine il Direttore Generale emana apposito avviso pubblico, da pubblicare sul sito web dell'Istituto per almeno 15 giorni, specificando:

- a) Tipo di incarico da affidare;
- b) Requisiti richiesti;
- c) Durata dell'incarico;
- d) Termine di presentazione delle istanze;
- e) Invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti (anche in altre aziende) o le esperienze effettuate, in relazione all'incarico da affidare;
- f) Invito ad allegare curriculum.

3. All'individuazione dei candidati idonei all'attribuzione dell'incarico si provvede mediante una apposita Commissione composta da tre membri di comprovata professionalità ed esperienza nel settore. La Commissione accerta il possesso, da parte dei candidati, dei requisiti generali e specifici di ammissione. La mancanza dei requisiti richiesti costituisce motivo di esclusione dalla procedura. La Commissione proporrà al Direttore Generale i dirigenti idonei allo svolgimento delle funzioni di cui all'avviso, predisponendo una rosa di almeno tre dirigenti, ove possibile. Il Direttore Generale provvederà al conferimento, con atto scritto e motivato, sentito il Direttore Amministrativo.

4. La Commissione, al fine di individuare i dirigenti ritenuti idonei tiene conto dei seguenti criteri:

- Valutazioni riportate in base alle modalità di verifica previste dalle norme di legge e contrattuali;
- Natura e caratteristiche delle funzioni e attività da svolgere;
- Professionalità richiesta;

- Attitudini personali e capacità professionali del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella professione di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti (anche in altre aziende) o le esperienze effettuate, in relazione all'incarico da affidare;
- Risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- Valutazioni del curriculum e dell'iter formativo e professionale;

5. I criteri di cui sopra sono integrati da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi.

6. Gli incarichi di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve.

7. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di struttura complessa la sostituzione è disciplinata dall'art. 18 del CCNL 8.6.2000 come integrato dall'art. 11 del CCNL 3.11.2005.

#### **Art. 12 Incarichi di Responsabilità di Unità Operativa Semplice Dipartimentale/Unità Operativa Semplice (UOSD/UOS)**

1. Gli incarichi di responsabilità di Unità Operativa Semplice Dipartimentale (UOSD) e di responsabilità di Unità Operativa Semplice (UOS) sono conferiti dal Direttore Generale, sentito il Direttore Amministrativo e il Direttore di UOC (ove presente) per le UOS costituenti proprie articolazioni o il direttore della struttura sovraordinata per le UOSD, ai dirigenti che abbiano superato positivamente la valutazione al termine dei cinque anni di servizio da parte del Collegio tecnico ovvero, in mancanza, attraverso le modalità previste per il conferimento degli incarichi di UOC.

2. Gli incarichi di Responsabili di UOSD sono conferiti dal Direttore Generale, a seguito di proposta del Direttore di Dipartimento di riferimento (ove presente) condivisa dal Direttore Amministrativo, previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Istituto per almeno 15 giorni, specificando:

- g) Tipo di incarico da affidare;
- h) Requisiti richiesti;
- i) Durata dell'incarico;
- j) Termine di presentazione delle istanze;
- k) Invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti (anche in altre aziende) o le esperienze effettuate, in relazione all'incarico da affidare;
- l) Invito ad allegare curriculum professionale.

Per la proposta il Direttore del Dipartimento di riferimento (ove presente), in condivisione con il Direttore Amministrativo, tiene conto dei seguenti criteri:

- g) delle valutazioni del collegio tecnico ove disponibili;
- h) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- i) dell'area di appartenenza;



- j) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella area di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate;
- k) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- l) del criterio della rotazione ove applicabile.

Possono partecipare all'avviso interno tutti i dirigenti dell'Istituto in possesso dei requisiti richiesti.

3. Gli incarichi di Responsabili di UOS sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore di UOC, ove presente, condivisa dal Direttore del Dipartimento di riferimento e dal Direttore Amministrativo, previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Istituto per almeno 15 giorni, specificando:

- g) Tipo di incarico da affidare;
- h) Requisiti richiesti;
- i) Durata dell'incarico;
- j) Termine di presentazione delle istanze;
- k) Invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti, anche in altre aziende;
- l) Invito ad allegare curriculum professionale.

Per la proposta il Direttore di UOC, in condivisione con il Direttore del Dipartimento di riferimento e il Direttore Amministrativo, tiene conto dei seguenti criteri:

- g) delle valutazioni del collegio tecnico ove disponibili;
- h) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- i) dell'area di appartenenza;
- j) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella area di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate;
- k) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- l) del criterio della rotazione ove applicabile.

Possono partecipare all'avviso interno tutti i dirigenti dell'Istituto in possesso dei requisiti richiesti.

4. Gli incarichi sono conferiti per un periodo da 3 a 5 anni, con facoltà di rinnovo.

### **Art. 13 Incarichi professionali di alta specializzazione (IPAS)**

1. Gli incarichi professionali di alta specializzazione (IPAS) sono conferiti dal Direttore Generale, che recepisce la proposta del Direttore di UOC/UOSD, ove presente, condivisa con il Direttore del Dipartimento di riferimento e dal Direttore Amministrativo o la proposta del Direttore Amministrativo stesso, ai dirigenti che abbiano superato positivamente la valutazione al termine dei cinque anni di servizio da parte del relativo Collegio tecnico, sulla base del possesso di elevate competenze tecnico-professionali in grado di garantire prestazioni di eccellenza.

2. Per la proposta il Direttore di UOC, ove presente, in condivisione con il Direttore del Dipartimento di riferimento e il Direttore Amministrativo, tiene conto dei seguenti criteri:

- a) delle valutazioni del collegio tecnico ove disponibili;
- b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) dell'area di appartenenza;
- d) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella area di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate;
- e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;

3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo da 3 a 5 anni, con facoltà di rinnovo.

#### **Art. 14 Incarichi di natura professionale di base (IP)**

1 Gli incarichi professionali di base (IP) sono attribuiti dal Direttore Generale, che recepisce la proposta del Direttore di UOC, ove prevista, condivisa dal Direttore del Dipartimento di riferimento e dal Direttore Amministrativo o la proposta del Direttore Amministrativo.

2. Gli incarichi professionali di base sono conferibili ai dirigenti all'atto della prima assunzione, dopo il superamento del periodo di prova, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del diretto responsabile e con funzione di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso momenti di valutazione e verifica ai sensi dell'art. 15, comma 5, del d.lgs. n. 502/1992 e smi.

3. Gli IP sono conferiti per un periodo di 5 anni.

### **CAPO III Dirigenza delle professioni sanitarie**

#### **Art. 15 Incarichi della Dirigenza delle professioni sanitarie**

1. Ai dirigenti di cui al presente capo sono conferibili incarichi di direzione di struttura complessa o responsabile di struttura semplice, a contenuto prevalentemente gestionale, ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, di attività ispettive, di verifica e controllo nonché incarichi professionali di base (art. 27, comma 1 CCNL 8.6.2000).

2. Sono incarichi di natura gestionale:

- a) Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC);
- b) Responsabile di Unità Operativa Semplice (UOS).

3. Sono incarichi di natura professionale:

- c) Incarichi professionali di alta specializzazione (IPAS);
- d) Incarichi professionale di base (IP).



**Art. 16**      **Incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC)**

1. Gli incarichi di Direzione di struttura complessa (UOC) sono conferiti dal Direttore Generale, sentito il Direttore Sanitario e dal Direttore Scientifico, ai dirigenti che abbiano superato positivamente la valutazione al termine dei cinque anni di servizio da parte del relativo Collegio tecnico ovvero, in mancanza, di esperienza dirigenziale minima di tre anni e valutazione positiva anticipata da parte del relativo Collegio tecnico unitamente ad un corso di formazione manageriale con le seguenti caratteristiche: corso *post-lauream* in management o di specializzazione o perfezionamento in relazione all'incarico da conferire.

2. A tal fine il Direttore Generale emana apposito avviso pubblico, da pubblicare sul sito web dell'Istituto per almeno 15 giorni, specificando:

- g) Tipo di incarico da affidare;
- h) Requisiti richiesti;
- i) Durata dell'incarico;
- j) Termine di presentazione delle istanze;
- k) Invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti (anche in altre aziende) o le esperienze di studio e ricerca effettuate, in relazione all'incarico da affidare;
- l) Invito ad allegare curriculum scientifico-professionale.

3. All'individuazione dei candidati idonei all'attribuzione dell'incarico si provvede mediante una apposita Commissione composta da tre membri di comprovata professionalità ed esperienza nel settore. La Commissione accerta il possesso, da parte dei candidati, dei requisiti generali e specifici di ammissione. La mancanza dei requisiti richiesti costituisce motivo di esclusione dalla procedura. La Commissione proporrà al Direttore Generale i dirigenti idonei allo svolgimento delle funzioni di cui all'avviso, predisponendo una rosa di almeno tre dirigenti, ove possibile. Il Direttore Generale provvederà al conferimento, con atto scritto e motivato, sentito il Direttore Sanitario.

4. La Commissione, al fine di individuare i dirigenti ritenuti idonei tiene conto dei seguenti criteri:

- Valutazioni riportate in base alle modalità di verifica previste dalle norme di legge e contrattuali;
- Natura e caratteristiche delle funzioni e attività da svolgere;
- Professionalità richiesta;
- Attitudini personali e capacità professionali del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella professione di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti (anche in altre aziende) o le esperienze di studio e ricerca effettuate, in relazione all'incarico da affidare;
- Risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- Valutazioni del curriculum e dell'iter formativo e professionale;

5. I criteri di cui sopra sono integrati da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi.

6. Gli incarichi di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve.

7. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di struttura complessa la sostituzione è disciplinata dall'art. 18 del CCNL 8.6.2000 come integrato dall'art. 11 del CCNL 3.11.2005.

#### **Art. 17 Incarichi di Responsabilità di Unità Operativa Semplice (UOS)**

1. Gli incarichi di responsabilità di Unità Operativa Semplice (UOS) sono conferiti dal Direttore Generale, sentito il Direttore Sanitario, dal Direttore Scientifico e il Direttore di UOC (ove presente) costituenti proprie articolazioni, ai dirigenti che abbiano superato positivamente la valutazione al termine dei cinque anni di servizio da parte del relativo Collegio tecnico ovvero, in mancanza, attraverso le modalità previste per il conferimento degli incarichi di UOC.

2. Gli incarichi di Responsabili di UOS sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore di UOC, ove presente, condivisa dal Direttore Sanitario e dal Direttore Scientifico, previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Istituto per almeno 15 giorni, specificando:

- m) Tipo di incarico da affidare
- n) Requisiti richiesti
- o) Durata dell'incarico
- p) Termine di presentazione delle istanze
- q) Invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende;
- r) Invito ad allegare curriculum professionale.

Per la proposta il Direttore di UOC, ove presente, in condivisione con il Direttore Sanitario e dal Direttore Scientifico, tiene conto dei seguenti criteri:

- m) delle valutazioni del collegio tecnico ove disponibili;
- n) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- o) dell'area di appartenenza;
- p) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella area di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate;
- q) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- r) del criterio della rotazione ove applicabile.

Possono partecipare all'avviso interno tutti i dirigenti dell'Istituto in possesso dei requisiti richiesti.

3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo da 3 a 5 anni, con facoltà di rinnovo.

#### **Art. 18 Incarichi professionali di alta specializzazione (IPAS)**

1. Gli incarichi professionali di alta specializzazione (IPAS) sono conferiti dal Direttore Generale, che recepisce la proposta del Direttore di UOC, ove presente, condivisa con il Direttore Sanitario e dal Direttore Scientifico o la proposta del Direttore Sanitario o dal Direttore Scientifico stesso, ai dirigenti che abbiano superato positivamente la

valutazione al termine dei cinque anni di servizio da parte del relativo Collegio tecnico, sulla base del possesso di elevate competenze tecnico-professionali in grado di garantire prestazioni di eccellenza.

2. Per la proposta il Direttore di UOC, ove presente, in condivisione con il Direttore Sanitario, tiene conto dei seguenti criteri:

- c) delle valutazioni del collegio tecnico ove disponibili;
- d) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- e) dell'area di appartenenza;
- f) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella area di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate;
- g) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;

3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo da 3 a 5 anni, con facoltà di rinnovo.

#### **Art. 19 Incarichi di natura professionale di base (IP)**

1. Gli incarichi professionali di base (IP) sono attribuiti dal Direttore Generale, che recepisce la proposta del Direttore di UOC, ove presente, condivisa dal Direttore Sanitario o la proposta del Direttore Sanitario e dal Direttore Scientifico.

2. Gli incarichi professionali di base sono conferibili ai dirigenti all'atto della prima assunzione, dopo il superamento del periodo di prova, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del diretto responsabile e con funzione di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso momenti di valutazione e verifica ai sensi dell'art. 15, comma 5, del d.lgs. n. 502/1992 e smi.

3. Gli IP sono conferiti per un periodo di 5 anni.

#### **CAPO IV Norme comuni agli Incarichi di tutte Le Dirigenze**

##### **Art. 20 Contratto individuale di lavoro per il conferimento di incarico**

1. Ai sensi dell'art. 24 comma 6 del CCNL 3.11.2005 Dirigenza Medica e dell'art. 25 comma 7 del CCNL 3.11.2005 Dirigenza SPTA, l'Istituto provvede a sottoporre a ciascun dirigente il contratto individuale senza la cui sottoscrizione nessuno degli effetti giuridici ed economici, connessi all'attribuzione dell'incarico dirigenziale, può attivarsi. Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni dalla trasmissione dello stesso al dirigente. La mancata sottoscrizione da parte del dirigente alla scadenza del termine non dà luogo al conferimento dell'incarico e si deve intendere come rinuncia da parte del Dirigente e le parti riassumono la propria autonomia negoziale.

2. Ai dirigenti di nuova assunzione, decorso il periodo di prova, deve essere richiesto l'assenso per integrare il loro contratto individuale con le specifiche concernenti l'incarico che l'Istituto intende affidare.

3. Il contratto individuale di incarico contiene:

- tipologia del rapporto di lavoro;
- durata dell'incarico;
- area e/o la disciplina di appartenenza
- incarico conferito
- direzione/dipartimento/area di coordinamento/ struttura complessa di appartenenza
- obiettivi generali da raggiungere;
- retribuzione di posizione connessa all'incarico;
- modalità di attribuzione della retribuzione di risultato;
- doveri del dipendente;
- richiamo alle norme in materia di preavviso, incompatibilità;
- attività connesse al rispetto della privacy;
- richiamo al trattamento economico previsto dai contratti di lavoro nel tempo vigenti.

#### **Art. 21** Valutazione di fine incarico

1. Le valutazioni di fine incarico competono ai Collegi Tecnici di cui all'art. 26 comma 2 e comma 3 rispettivamente del CCNL 03/11/2005 Dirigenza Medica e Dirigenza SPTA. Per le modalità di funzionamento dei Collegi Tecnici e dei criteri di valutazione si rinvia alla vigente specifica regolamentazione di Istituto.
2. Per le modalità e gli effetti della valutazione positiva e negativa delle attività svolte e dei risultati raggiunti si richiama interamente quanto previsto negli artt. da 27 a 31 del CCNL 3.11.2005 di entrambe le aree dirigenziali.
3. Qualora nell'ambito degli incarichi dirigenziali già affidati, non sia possibile, per le regioni oggettivamente motivate di cui al comma 5 dell'art. 29 CCNL 05/12/1996 Dirigenza Medica e al comma 5 dell'art. 28 CCNL 05/12/1996 Dirigenza SPTA e s.m.i., svolgere le funzioni stesse, l'Istituto, su domanda dell'interessato, può assegnarlo ad altro incarico senza pervenire alla risoluzione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 22** Affidamento di incarico diverso

1. Ai sensi dell'art. 9 comma 32 del DL n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010, alla scadenza dell'incarico dirigenziale l'Istituto, anche in relazione a processi di riorganizzazione, può non confermare l'incarico medesimo, anche in presenza di valutazione positiva, e affidare un incarico diverso, anche di valore economico inferiore.

#### **Art. 23** Cessazione dal rapporto di lavoro

1. L'affidamento degli incarichi non modifica le modalità di cessazione dal rapporto di lavoro per compimento del limite massimo d'età. In tali casi la durata dell'incarico è correlata al raggiungimento del predetto limite e comunque il raggiungimento del limite di che trattasi supera e prevale su qualunque altra scadenza fosse stata fissata nel contratto individuale di affidamento incarico.



**TITOLO II**   **Graduazione degli incarichi dirigenziali****Art. 24**   **Premesse metodologiche**

1. Il presente capo è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente, secondo quanto disciplinato per la dirigenza medica 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 e come confermato dall'art. 6 del CCNL 17/10/2008 e per la dirigenza SPTA 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 come confermato dall'art. 6 del CCNL 17/10/2008 e s.m.i.
2. L'Istituto attribuisce a ciascuna posizione, individuata dall'Atto 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.
3. La determinazione del trattamento economico sarà effettuata dall'Istituto 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 e per ciascuna area contrattuale considerata.

**Art. 25**   **Individuazione degli incarichi**

1. In funzione dei livelli di responsabilità indicati nell'Atto Aziendale 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'Istituto.
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.
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.
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 UOC*: strutture complesse, di cui all'art. 28 del presente regolamento
  - *fascia UOSD e UOS*: strutture semplici, di cui all'art. 29 del presente regolamento
  - *fascia AS*: incarichi di alta professionalità, di cui all'art. 30 del presente regolamento
  - *fascia IB*: incarichi professionali di base, di cui all'art. 31 del presente regolamento

**Art. 26**   **Incarichi di struttura Complessa**

1. Per incarichi di direzione di struttura complessa, in base all'art. 27, comma 1, lettera a) CCNL 2000, 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 della fascia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, viene individuato un unico grado o livello di complessità:

- **Fascia UOC - Direttori di Unità Operative Complesse (UOC).**

3. Il parametro di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente alla fascia "UOC" è conferibile solo a Direttori di Struttura Complessa.

## **Art. 27**      **Incarichi di struttura Semplice**

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.

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

- **Fascia "UOSD"- Unità Operative semplici a valenza dipartimentale: struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite (budget);**
- **Fascia "UOS"- Unità operative semplici interne ad UU.OO. complesse: struttura è dotata 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'Istituto.**

## **Art. 28**      **Incarichi professionali di alta specializzazione**

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 qualitative ritenute particolarmente rilevanti per l'Istituto.

2. All'interno di questa Fascia d'incarichi vengono individuati, in base alle capacità professionali riconosciute al dirigente, quattro tipologie di incarichi professionali di alta professionalità:

- **Fascia AS1: incarichi professionali di coordinamento tecnico professionale con responsabilità di processo o attività di rilievo aziendale oppure incarichi professionali che richiedono alta professionalità e specializzazione di rilievo aziendale;**
- **Fascia AS2: Incarichi professionali che comportano elevata specializzazione e/o il ruolo di referente di gruppi di lavoro dotati di autonomia operativa interna alla struttura di riferimento.**

- **Fascia AS3:** *Incarichi professionali assistenziali, di consulenza, studio o ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, che richiedono rilevanti competenze specialistiche e/o professionali.*
- **Fascia AS4:** *Incarichi professionali interni alla struttura di assegnazione che si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico funzionale di base nella disciplina o professionalità di appartenenza.*

#### **Art. 29**    **Incarichi professionali di base**

1. Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base si intendono quelli conferibili ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità ai sensi dell'art. 27 comma 1 lettera d) CCNL 2000.
2. All'interno di questa Fascia d'incarico viene individuato un unico livello di professionalità:
  - **Fascia "IB"- 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 professionali più elevate.*

#### **Art. 30**    **Metodologia per la pesatura degli incarichi**

1. Al fine di attribuire a ciascun incarico presente in Istituto un punteggio relativo che rappresenti la complessità gestionale / capacità professionale richiesta per lo svolgimento delle funzioni individuate, viene adottata una metodologia di pesatura che identifica il peso attribuendo in primis un punteggio base, determinato in funzione della tipologia di incarico, ed un ulteriore punteggio aggiuntivo in funzione dei criteri di seguito indicati.
2. In base al punteggio complessivamente attribuito a ciascun incarico, ovvero punteggio base più i punti aggiuntivi assegnati, viene determinato il coefficiente sul quale calcolare il trattamento economico da corrispondere.

#### **Art. 31**    **Individuazione del punteggio Base**

1. In virtù della individuazione delle tipologie di incarico come sopra indicato, l'Istituto attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di fascia associato ad un punteggio base, secondo quanto previsto nelle tabelle seguenti:

<b>INCARICHI GESTIONALI</b>		
<b>TIPO STRUTTURA</b>	<b>PARAMETRO / FASCIA</b>	<b>PUNTEGGIO BASE</b>
STRUTTURE COMPLESSE	UOC	30
	UOSD	20
STRUTTURE SEMPLICI	UOS	15

<b>INCARICHI PROFESSIONALI</b>		
<b>TIPO INCARICO</b>	<b>PARAMETRO / FASCIA</b>	<b>PUNTEGGIO BASE</b>
PROFESSIONALI	AS	5
PROFESSIONALITA' DI BASE	IB	0

**Art. 32**      **Attribuzione punteggi aggiuntivi**

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. 27 del presente regolamento, oltre ai punti base agli incarichi vengono assegnati dei punteggi aggiuntivi.
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.
3. Per ogni incarico, sia gestionale che professionale, è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo, da sommare al parametro base, per un totale di 50 punti suddivisi in 4 differenti fattori ciascuno dei quali tende ad analizzare la complessità dell'incarico da punti differenti.
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.
5. I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi gestionali sono riportati nello schema che segue. La Direzione dell'Istituto provvederà ad attribuire un peso per ciascun indicatore / parametro a ciascuna struttura, nel limite dei punti relativi al fattore considerato, ponendo a confronto ogni struttura dell'Istituto.

<b>FATTORI INCARICHI GESTIONALI – AREA MEDICA</b>	
<b>FATTORE</b>	<b>INDICATORE / PARAMETRO</b>
<b>ECONOMICO / OPERATIVO</b> max. punti 10	Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato
	Rilevanza della struttura rispetto al bacino di utenza
	Produzione di entrate destinate al finanziamento dell'Istituto
<b>DIMENSIONALE / STRUTTURALE</b> max. punti 15	Peso medio DRG / Complessità oraria
	Livello tecnologico / Numerosità del PL assegnati
<b>ORGANIZZATIVO</b> max. punti 15	Grado di innovazione
	Livello di ricerca
<b>STRATEGICO AZIENDALE</b> max. punti 10	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali

<b>FATTORI INCARICHI GESTIONALI – AREA SANITARIA</b>	
<b>FATTORE</b>	<b>INDICATORE / PARAMETRO</b>
<b>ECONOMICO / OPERATIVO</b> max. punti 10	Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato
	Produzione di entrate destinate al finanziamento dell'Istituto
<b>DIMENSIONALE / STRUTTURALE</b> max. punti 15	Autonomia organizzativa
	Complessità operativa della struttura a livello aziendale
	Livello tecnologico
<b>ORGANIZZATIVO</b> max. punti 15	Livello di ricerca
	Grado di innovazione
<b>STRATEGICO AZIENDALE</b> max. punti 10	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali

<b>FATTORI INCARICHI GESTIONALI – AREA PTA</b>	
<b>FATTORE</b>	<b>INDICATORE / PARAMETRO</b>
<b>ECONOMICO / OPERATIVO</b> max. punti 10	Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato
	Autonomia organizzativa
<b>DIMENSIONALE / STRUTTURALE</b> max. punti 15	Responsabilità diretta o indiretta sul governo delle risorse
	Livello tecnologico e innovazione organizzativa
<b>ORGANIZZATIVO</b> max. punti 15	Numerosità dei processi governati
	Complessità dei processi governati ed esposizione al rischio
<b>STRATEGICO AZIENDALE</b> max. punti 10	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali

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

<b>FATTORI INCARICHI PROFESSIONALI – TUTTE LE AREE</b>	
<b>FATTORE</b>	<b>INDICATORE / PARAMETRO</b>
<b>INDICE DI ATTRAZIONE / VALENZA STRATEGICA</b> max. punti 20	<i>Numerosità / Complessità dell'utenza / attività interessata dall'incarico.</i>
	<i>Livello di innovazione, ricerca e formazione.</i>
	<i>Valenza strategica dell'incarico professionale a livello aziendale.</i>
<b>COMPLESSITÀ DELLE METODOLOGIE E STRUMENTAZIONI ADOTTATE</b> max. punti 10	<i>Complessità delle metodologie adottate.</i>
	<i>Complessità delle strumentazioni utilizzate.</i>
<b>LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE</b> max. punti 10	<i>Rilevanza delle funzioni rispetto all'efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe.</i>
	<i>Livello delle conoscenze specialistiche richieste.</i>
<b>GRADO DI FLESSIBILITÀ / AUTONOMIA</b> max. punti 10	Autonomia esercitata nelle funzioni svolte all'interno dell'equipe.

**Art. 33**      **Processo di graduazione delle funzioni**

1. In base a quanto su esposto pertanto l'Istituto 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. 27 del presente regolamento.
2. Successivamente ad ogni struttura dell'Istituto sarà assegnato dalla Direzione dell'Istituto, oltre al punteggio base, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, come individuati all'art. 34 del presente regolamento; la somma dei punti assegnati ad ogni struttura (punti base e fattori aggiuntivi).
3. Il processo di pesatura degli incarichi professionali prevede il coinvolgimento sia del direttore di dipartimento e del direttore di struttura complessa/ Responsabile di struttura semplice di riferimento del dirigente da graduare a norma e per effetto del comma 4 dell'art 28 CCNL 08/06/2000, come recepito nel regolamento vigente in materia. Pertanto si provvederà a pesare ogni singola funzione dirigenziale di tipo professionale presente all'interno dell'Istituto, individuando, per prima cosa, la fascia di appartenenza di ciascun dirigente (AS o IB) in funzione dell'anzianità di servizio e del processo di valutazione permanente e, successivamente, ad attribuire gli specifici punteggi aggiuntivi di cui all'art. 9 del presente regolamento su proposta effettuata da parte del diretto superiore della posizione graduata. In base al punteggio aggiuntivo assegnato l'incarico verrà tipizzato e graduato come riportato nella tabella che segue:

PUNTEGGIO AGGIUNTIVO		TIPOLOGIA INCARICO	PUNTEGGIO TOTALE
Min	Max		
41	50	AS1	45
31	40		40
21	30	AS2	30
11	20	AS3	20
0	10	AS4	10

**Art. 34**      **Definizione delle componenti della retribuzione di posizione**

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 in Istituto 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.
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.
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 2.

4. Pertanto l'importo economico derivante dalla graduazione delle funzioni deve assicurare i minimi di cui ai punti 2 e 3 per ciascun dirigente; l'eventuale maggiorazione viene a determinare la retribuzione di posizione variabile aziendale.

5. 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 dell'Istituto e non del fondo di posizione come disposto dall'art. 62 comma 5 del CCNL 08/06/2000.

6. Per i Dirigenti cui l'Istituto attribuisce 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 dell'Istituto.

#### **Art. 35**      **Processo di determinazione del valore economico**

1. Il fondo per la retribuzione di posizione di cui all'art. 26 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 (per i dirigenti medici e sanitari);
- dell'indennità di specificità medico veterinaria (per i dirigenti medici);
- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

2. Poiché lo stesso "fondo di posizione" va integralmente utilizzato, l'Istituto, 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 (per i dirigenti medici e sanitari);
- ⇒ l'indennità di specificità medico veterinaria (per i dirigenti medici);
- ⇒ l'indennità per incarico di struttura complessa;
- ⇒ 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.

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. 36**

**Norme finali e transitorie**

1. Gli incarichi pesati e retribuiti con criteri differenti o difformi da quanto previsto dal presente regolamento sono nulli.
2. Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento si rinvia ai CC.CC.NN.LL. dell'area medica e SPTA vigenti ed alla normativa legislativa di riferimento.



