Azienda Ospedaliera Universitaria di SASSARI

REGOLAMENTO PROVVISORIO PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

Area Amministrativa, Tecnica e Professionale

Allegato “A” alla Deliberazione N._____ del _____

Indice

1 premessa 3
2 modalità operative per la graduazione degli incarichi dirigenziali 4
3 parametrizzazione delle funzioni relative all'incarico attribuito ed delle connesse responsabilita' 7
4 processo di graduazione delle funzioni 10
5 retribuzione di posizione 11
6 modalita' di calcolo della retribuzione di posizione 12
7 norme finali e transitorie 13

1 PREMESSA

Il presente regolamento è finalizzato alla graduazione delle funzioni nel periodo transitorio conseguente al riassetto organizzativo previsto dalla Regione con la Legge regionale n. 3/2009, recante *"Disposizioni urgenti nei settori economico e sociale",* che prevede l'avvio del processo di riforma del Sistema sanitario Regionale, disciplinando i nuovi assetti istituzionali e organizzativi.

L'Azienda, nel periodo necessario alla definizione del proprio assetto organizzativo e conseguentemente alla adozione del Proprio Atto Aziendale, utilizzerà i principi contenuti nel documento presente per applicare la graduazione delle funzioni durante il periodo transitorio.

Terminata tale fase, e definito il proprio Atto Aziendale, l'Azienda si impegna a proporre un unico regolamento che sia calibrato sul nuovo assetto organizzativo.

L'affidamento degli incarichi dirigenziali avrà luogo dopo aver effettuato la graduazione delle strutture e delle funzioni dirigenziali, tenendo separate le due possibilità di carriera "*professionale*" e "*gestionale*", fatti salvi i possibili passaggi fra di esse nel rispetto ed in applicazione della normativa vigente.

Gli incarichi gestionali si distinguono per il riferimento a strutture complesse e strutture semplici mentre quelli professionali si distinguono in alta professionalità e professionali di base.

In base alla distinzione di cui al comma precedente, vengono individuate quattro tipologie di incarichi, come riportato all'art. 27 comma 1 del C.C.N.L. 08/06/2000.

2 MODALITÀ OPERATIVE PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 1

1.1 - In virtù di quanto disposto dall'art. 50 comma 1 e 2 del contratto nazionale del 1996, con le integrazioni di cui all'art. 26 del CCNL del 2000 e dell'art. 24 del CCNL del 2005 per l'area della Dirigenza APT e come confermato dall'art. 6 del CCNL 17/10/2008, l'affidamento degli incarichi dirigenziali è correlato alla attribuzione del trattamento economico di posizione ed è effettuato secondo i criteri appresso riportati.

1.2 - Dopo aver perfezionato la graduazione delle funzioni, a ciascuna delle posizioni professionali previste nel proprio assetto organizzativo, l'Azienda, utilizzando l'apposito fondo costituito ai sensi dell'art. 25 del CCNL 17/10/2008, attribuisce un valore economico differenziato secondo i parametri di riferimento prestabiliti (Fattori e criteri), così come individuati con il presente regolamento.

1.3 - Degli stessi parametri, a mente del 3° comma dell'art. 51 del C.C.N.L. 05/12/1996, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 6 comma 1, lettera B del C.C.N.L. 03/11/2005, si procede alla eventuale concertazione sulla metodologia che l'Azienda intende adottare, in relazione all'incarico da conferire, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 26 del CCNL 2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 2

2.1 - L'affidamento degli incarichi dirigenziali ha luogo dopo aver effettuato la graduazione delle strutture e delle funzioni dirigenziali, tenendo distinte le due possibilità di "carriera" professionale e gestionale, fatti salvi i possibili passaggi fra di esse, nel rispetto ed in applicazione della normativa vigente, così come declinata nel regolamento Aziendale per il conferimento degli incarichi.

2.2. - Gli incarichi gestionali si distinguono per il riferimento a strutture complesse e strutture semplici mentre quelli professionali si distinguono in alta professionalità e professionali di base.

2.3 - In base alla distinzione di cui al comma precedente, vengono individuate quattro tipologie di incarichi o fasce, come riportato all'art. 27 comma 1 del C.C.N.L. 08/06/2000.

Art. 3

3.1 - Per incarichi di direzione di struttura complessa, in base all'art. 27, comma 1, lettera a) CCNL 2000, si intendono quelli relativi a strutture di livello aziendale ed a Unità Operative complesse sempre caratterizzate dalla presenza contestuale di più criteri e parametri tra quelli individuati dall'Art. 50 del CCNL del 05/12/1996 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 grado o livello di complessità:

- **Fascia "A" - Direttori di Unità Operative Complesse.**

Art. 4

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

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

- **Fascia "B1"- Unità Operative semplici dipartimentali** *(art. 27 comma 7 CCNL 2000): U.O. Semplici dotate di responsabilità diretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (budget autonomo art. 27 comma 3 CCNL 2000) .*

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

Art. 5

5.1 - Per incarichi dirigenziali di natura professionale elevata, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) CCNL 2000, si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che svolgono funzioni, interne alle Unità Operative, connesse al coordinamento di gruppi di lavoro di alta professionalità ovvero al possesso di elevate competenze tecnico–specialistiche idonee a presidiare attività o funzioni ritenute strategicamente 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 "a1"** - *Incarichi di **Alta professionalità**: Incarichi "professionali" che richiedono alta professionalità e specializzazione finalizzata a: guida di gruppi di lavoro dotati di forte autonomia operativa professionale; presidio di attività o funzioni ritenute strategicamente rilevanti per l'Azienda .*

- **Fascia "a2"** - *Incarichi di **Rilevante professionalità**: Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, che richiedono rilevante competenze specialistiche e professionali.*

Art. 6

6.1 - Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base conferibili ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità (art. 27 comma 1 lettera d) CCNL 2000; essi hanno rilevanza all'interno della struttura di appartenenza e si caratterizzano per lo svolgimento di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico–funzionale di base nella disciplina di appartenenza.

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

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

3 PARAMETRIZZAZIONE DELLE FUNZIONI RELATIVE ALL'INCARICO ATTRIBUITO ED DELLE CONNESSE RESPONSABILITA'

Art. 7

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

INCARICHI GESTIONALI		
TIPO STRUTTURA	**PARAMETRO / FASCIA**	**PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE**
STRUTTURE COMPLESSE	A	30
STRUTTURE SEMPLICI	B1	20
	B2	15

INCARICHI PROFESSIONALI		
TIPO INCARICO	**PARAMETRO / FASCIA**	**PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE**
DI ALTA PROFESSIONALITA'	$\alpha 1$	10
DI RILEVANTE PROFESSIONALITA'	$\alpha 2$	7
PROFESSIONALITA' DI BASE	β	5

7.2 – Dal momento che le diverse posizioni dirigenziali possono presentare, a parte l'identica base di partenza, ulteriori caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità della struttura o dell'incarico professionale da attribuire, possono essere assegnati "punteggi aggiuntivi", per un massimo di 35 punti, in base a valutazioni effettuate dall'Azienda in via preventiva, utilizzando adeguati "Fattori" e relativi "criteri" interni di pesatura differenziale, di cui al successivo articolo 8.

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

Art. 8

8.1 – I parametri differenziali sotto riportati rappresentano il raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 50 del C.C.N.L. del 05/12/1996 come integrato dall'art. 26 del C.C.N.L. del 08/06/2000.

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

FATTORI INCARICHI GESTIONALI

Indicatore / Parametro	Valore Standard	Punti
Complessità dell'articolazione interna della struttura, riferita al numero di aree omogenee di funzioni trattate	6 e oltre	3
	da 4 a 5	2
	da 2 a 3	1
	Nessuna Articolazione	0
Grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata gerarchicamente	Staff	3
	Dipartimento	2
	Linea Intermedia	1
Grado di responsabilità di gestione diretta di risorse economico-finanziarie	Alta	3
	Media	2
	Bassa	1
	Nessuna	0
Grado di competenza specialistico - funzionale necessaria per la gestione della struttura	Alta	3
	Media	2
	Bassa	1
Consistenza delle risorse umane direttamente assegnate e responsabilità connesse alla loro gestione	15 e oltre	4
	da 10 a 14	3
	da 5 a 9	2
	da 0 a 4	1
Consistenza delle risorse strumentali gestite e responsabilità connesse alla loro continuità di esercizio	Alta	3
	Media	2
	Bassa	1
	Nessuna	0
Importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge	Si	3
	No	0
Svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione, vigilanza, verifica di attività direzionali	Si	3
	No	0
Utilizzazione, nell'ambito della struttura, di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda	Si	2
	No	0
Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'azienda	Si	3
	No	0
Ampiezza del bacino di operatività	Aziendale	2
	Settoriale	1
Valenza strategica della struttura	Alta	3
	Media	2
	Bassa	1

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

FATTORI INCARICHI PROFESSIONALI	
INDICATORE / PARAMETRO	**PUNTI MAX**
Grado di interscambiabilità.	1 – 5
Complessità del gruppo di lavoro da coordinare / funzioni e attività da presidiare.	1 – 5
Utilizzazione di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per la struttura o per l'azienda	1 – 5
Ampiezza del bacino di utenza	1 – 5
Conoscenze / competenze specialistiche e loro relativa complessità.	1 – 5
Autonomia esercitata nelle funzioni svolte all'interno della struttura o per l'azienda	1 – 5
Importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge	1 – 5

4 PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

Art. 9

9.1 – L'Azienda, in base al proprio assetto organizzativo, provvederà a mappare le varie strutture, Unità operative complesse, unità operative semplici, sia interne alle complesse che a valenza dipartimentale o aziendale, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui agli Articoli 3 e 4 del presente regolamento.

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

9.3 - Successivamente, si provvederà a graduare ogni singola funzione dirigenziale di tipo professionale presente all'interno dell'Azienda, individuando, per prima cosa, la fascia di appartenenza di ciascun dirigente (α o β) e, successivamente, attribuendo gli specifici punteggi aggiuntivi, ancora una volta introdotti nell'art. 8 del presente Regolamento. Il valore del peso graduato di ciascun dirigente sarà ottenuto dalla somma fra il punteggio base ed il valore dei fattori aggiuntivi.

5 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art. 10

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

10.2 - Per quanto riguarda la quota minima garantita della retribuzione di posizione, essa risulta diversificata da dirigente a dirigente in quanto tiene conto della posizione funzionale di provenienza posseduta dal dirigente all'atto dell'entrata in vigore del contratto. Il valore di tale quota minima garantita è desunto, per singola posizione funzionale e per ciascuna tipologia di incarico, dalla corrispondente voce delle tabelle di cui agli att. 22 e 23 del CCNL 17/10/2008.

10.3 - Se il fondo dell'Azienda per l'anno considerato è capiente, il valore minimo di cui sopra è incrementabile del valore della retribuzione di posizione variabile aziendale, fino al valore dell'incarico definito attraverso la suddetta graduazione delle singole funzioni dirigenziali.

10.4 - Per i Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali cui l'Azienda attribuisce gli incarichi di cui al comma 9 dell'art. 40 del CCNL 08/06/2000 è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione parte variabile nella misura del 30% della retribuzione di posizione massima prevista, con oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'Azienda.

6 MODALITA' DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art.11

11.1 - Il fondo di cui all'art. 25 del CCNL 17/10/2008 è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- delle retribuzioni di posizione di cui agli att. 22 e 23 del CCNL 17/10/2008;
- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa;

11.2 - Poiché lo stesso "fondo di posizione" va integralmente utilizzato, l'Azienda, all'inizio di ogni anno, definito l'ammontare del Fondo dei dirigenti dell'area APT con i criteri e le procedure previste dai vigenti CCNL, tenuto conto della Dotazione organica dei Dirigenti, nonché degli incarichi (come sopra graduati) conferiti o che intende conferire nel corso dell'anno, procede nell'ordine:

a) a calcolare le quote da accantonarsi per indennità di struttura complessa;

b) ad accantonare la quota necessaria del fondo disponibile per far fronte a:

- Nuove assunzioni e/o mobilità di personale, nei limiti della dotazione organica;
- Attribuzione della retribuzione di posizione minima per i dirigenti che superano positivamente la valutazione al termine del primo quinquennio di servizio.

c) 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.

d) ad attribuire con atto formale a ciascun dirigente la retribuzione di posizione spettante.

7 NORME FINALI E TRANSITORIE

Art.12

12.1 - La graduazione delle funzioni è sottoposta a revisione periodica successivamente al rinnovo contrattuale, salvo diverse esigenze di carattere Aziendale, secondo i criteri definiti ai sensi dell'Art. 6, comma 1, lettera B CCNL 08/06/2000.

12.2 - Il presente regolamento entra in vigore dalla data di adozione del relativo atto deliberativo;

12.1 - La graduazione delle funzioni è sottoposta a revisione periodica successivamente al rinnovo contrattuale, salvo diverse esigenze di carattere Aziendale, secondo i criteri definiti ai sensi dell'Art. 6, comma 1, lettera B CCNL 08/06/2000.

Data_____

Il Commissario
(Dott. Giovanni Cavalieri)
_____