



**DIRIGENZA AREA P.T.A.**

**REGOLAMENTO PER LA  
GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI  
DIRIGENZIALI DELL'AREA ATL  
DELLA DIREZIONE GENERALE.**

## INDICE

Art. 1 – Modalità operative per la Graduatoria degli incarichi dirigenziali .....	pag. 3
Art. 2 – Incarichi dirigenziali conferibili .....	pag. 3
Art. 3 – Individuazione del punteggio di pesatura .....	pag. 3
Art. 4 – Processo di graduazione delle funzioni .....	pag. 6
Art. 5 – Retribuzione di posizione .....	pag. 6
Art. 6 – Importi massimi e minimi di Retribuzione di posizione .....	pag. 6
Art. 7 – Modalità di calcolo della retribuzione di posizione .....	pag. 7
Art. 8 – Norme finali e transitorie .....	pag. 7

**Art. 1 - Modalità operative per la graduazione degli incarichi dirigenziali**

In virtù di quanto disposto dall'art. 50, commi 1 e 2, del CCNL 5.12.1996 area dirigenza S.P.T.A., con le integrazioni di cui all'art. 26 del CCNL 8.6.2000 e dell'art. 24 del CCNL 3.11.2005 e come confermato dall'art. 6 del CCNL 17.10.2008, l'affidamento degli incarichi dirigenziali conferibili nell'Area ATL della Direzione Generale ASUR è correlato all'attribuzione del trattamento economico di posizione ed è effettuato secondo i criteri appresso riportati.

Dopo aver perfezionato la graduazione delle funzioni, a ciascuna delle posizioni professionali previste nel proprio assetto organizzativo, la Direzione Generale ASUR, utilizzando l'apposito fondo costituito ai sensi dell'art. 25 del CCNL 17.10.2008 come integrato dall'art. 11 del CCNL 6.5.2010, attribuisce un valore economico differenziato secondo i parametri di riferimento prestabiliti (fattori e criteri), così come individuati con il presente regolamento.

**Art. 2 - Incarichi dirigenziali conferibili**

Le tipologie di incarichi dirigenziali conferibili sono disciplinate dal vigente regolamento di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali per l'area P.T.A. della Direzione Generale approvato con determina ASURDG n. 271 del 18.4.2016.

**Art. 3 - Individuazione del punteggio di pesatura**

In virtù della individuazione delle funzioni dirigenziali conferibili nell'Area ATL della Direzione Generale l'ASUR attribuisce ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo, in relazione alla complessità della struttura, relativamente agli incarichi gestionali, e della rilevanza delle competenze e conoscenze specialistiche, funzionali e/o professionali affidate, relativamente agli incarichi professionali, un punteggio secondo i criteri e le modalità previste dalle tabelle di seguito indicate:

INCARICHI GESTIONALI		
TIPO STRUTTURA	DESCRIZIONE INDICI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
Tipo A: Incarichi di Direzione di Struttura Complessa (art. 27, c. 1, lett. a, CCNL 8.6.2000)	Complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna funzionale al perseguimento dell'attività istituzionale dei dirigenti assegnati	Punti da 30 a 40
Tipo B: Incarico di responsabile di Struttura Semplice (art. 27, c. 1, lett. b, CCNL 8.6.2000)		Punti da 20 a 30

INCARICHI PROFESSIONALI - Art. 27, comma 1, lett. C		
TIPO INCARICO	DESCRIZIONE INDICI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
IP 1: Incarico di natura professionale di alta specializzazione	Rilevanza delle competenze e conoscenze specialistiche, funzionali e/o professionali affidate	Punti da 16 a 20
IP 2: Incarico di natura professionale alto livello		Punti da 12 a 15
IP 3: Incarico di natura professionale livello medio		Punti da 8 a 11
IP 4: Incarico di natura professionale di base		Punti da 6 a 8

INCARICHI PROFESSIONALI - Art. 27, comma 1, lett. D	
TIPO INCARICO	PUNTEGGIO
Incarico di natura professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività	Fino a punti 5

Dal momento che le diverse posizioni dirigenziali possono presentare ulteriori caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità della struttura o dell'incarico professionale da attribuire, verranno assegnati ulteriori punteggi in base a valutazioni effettuate dall'ASUR in via preventiva, utilizzando adeguati "fattori" e relativi "criteri" interni di pesatura differenziale di seguito indicati.

Il valore economico dell'indennità di posizione di ciascun incarico sarà, perciò, determinato sulla base del punteggio totale spettante all'incarico, ottenuto sommando al punteggio indicato nelle tabelle che precedono anche il valore dei punteggi connessi all'applicazione dei fattori e criteri differenziali rilevati in funzione della complessità/livello dell'incarico.

I parametri differenziali sotto riportati tengono conto dei criteri previsti dall'art. 50 del C.C.N.L. del 5.12.1996 come integrato dall'art. 26 del C.C.N.L. del 8.6.2000.

I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi gestionali di cui all'art. 27, comma 1, lettere a) e b) del CCNL 8.6.2000, sono esposti in dettaglio nello schema seguente:

### FATTORI INCARICHI GESTIONALI

**A - Grado di autonomia decisionale nelle attività professionali**

Punti

da 1 a 10

**B - Consistenza Risorse Umane - Personale afferente alla struttura**

Unità

Punti

fino a 5 unità

1

fino a 10 unità

2

fino a 15 unità

3

fino a 20 unità

4

oltre 20 unità

5

<b>C - Risorse finanziarie (beni e servizi) assegnate in gestione al CdC/CdR</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Punti</b>
	Assenza di budget o risorse assegnate in gestione	<b>0</b>
	Presenza di budget e/o risorse assegnate in gestione fino a € 500.000	<b>5</b>
	Presenza di budget e/o risorse assegnate in gestione oltre € 500.000	<b>10</b>
<b>D - Peculiarità delle competenze e conoscenze specialistiche, funzionali e/o professionali affidate e grado di competenza richiesto</b>	<b>Punti fino a 10</b>	
<b>E - Grado di innovazione e informatizzazione, livello di ricerca e formazione, utilizzazione di metodologie e strumentazioni</b>	<b>Punti fino a 10</b>	
<b>F - Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali</b>	<b>Punti fino a 15</b>	

I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi di tipo professionale di cui all'art. 27, comma 1, lett. c sono esposti in dettaglio nello schema seguente:

<b>FATTORI INCARICHI PROFESSIONALI</b>		
<b>FATTORE INDICATORE</b>	<b>PARAMETRO</b>	<b>PUNTI</b>
Indice di attrazione	Grado di attrazione clienti inteso come attività che comporti relazioni con l'utenza.	fino a 5
	Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda	
Grado di complessità delle metodologie adottate	Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate.	fino a 5
	Rispetto delle direttive e delle metodologie di servizio dettate dalla direzione generale e dal responsabile della struttura.	
Livello di specializzazione	Attivazione di iniziative mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe	fino a 5
	Livello delle conoscenze specialistiche e loro relativa complessità.	
Grado di flessibilità/ autonomia	Flessibilità professionale dimostrata nell'adattarsi alle necessità dell'equipe.	fino a 5
	Autonomia esercitata nelle funzioni svolte all'interno dell'equipe	

**Art. 4 – Processo di graduazione delle funzioni**

La Direzione Generale ASUR provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie strutture ( Unità Operative Complesse e Unità Operative Semplici) riconducendole alle tipologie d'incarico di cui al vigente regolamento di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali per l'area P.T.A. della Direzione Generale approvato con determina n. 271/DGASUR/2016.

Ad ogni struttura della Direzione Generale ASUR saranno assegnati i punteggi secondo i criteri e le modalità previste dalle tabelle indicate nel precedente articolo.

Successivamente si provvederà a graduare ogni singola funzione dirigenziale di tipo professionale presente all'interno della Direzione Generale ASUR, individuando, per prima cosa, la fascia di appartenenza di ciascun dirigente (IP, IP1, IP2, IP3, IP, o incarico professionale conferibile a dirigente < 5 anni) e, successivamente, attribuendo i punteggi secondo i criteri e le modalità previste dalle tabelle indicate nel precedente articolo.

Il valore del peso graduato di ciascun incarico dirigenziale conferibile sarà ottenuto dalla somma fra il punteggio attribuito in relazione all'incarico attribuito ed il valore dei fattori aggiuntivi.

**Art. 5 – Retribuzione di posizione**

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. 3.11.2005. L'importo del valore del "punto" si ottiene dividendo l'ammontare del fondo di posizione per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi previsti formalmente nell'Area ATL della Direzione Generale ASUR; 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.

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 artt. 3, 4, 5, e 6 del CCNL 6.5.2010 e s.m.i.

Al dirigente al quale, con atto formale, viene conferito incarico dirigenziale, è riconosciuta una retribuzione di posizione totale, comunque non inferiore alla somma pari al valore minimo di fascia SC, SS e IP in relazione all'incarico conferito.

Per i Dirigenti cui la Direzione Generale ASUR intende attribuire l'incarico di Direttore di Dipartimento o analoga responsabilità di macrostruttura è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione parte variabile secondo quanto previsto dall'art. 40 comma 9 del C.C.N.L. 2000, come integrato dall'art. 4 del CCNI del 6.5.2010 integrativo del CCNL 17.10.2008; l'onere di tale maggiorazione fa carico al bilancio dell'ASUR.

**Art. 6 – Importi massimi e minimi di Retribuzione di posizione**

L'incarico di direzione di Struttura Complessa di tipo A può essere valorizzato al massimo per l'importo di € 50.000,00 tredicesima compresa

L'incarico di Struttura Semplice B1 può essere valorizzato al massimo per l'importo di €35.000,00 tredicesima compresa.

L'incarico di Struttura Semplice B2 può essere valorizzato al massimo per l'importo di €30.000,00 tredicesima compresa.

L'incarico professionale di tipo IP1 può essere valorizzato al massimo per l'importo di €25.000,00 tredicesima compresa, ma comunque con l'importo minimo di € 10.000,00.

L'incarico professionale di tipo IP2 può essere valorizzato al massimo per l'importo di €20.000,00 tredicesima compresa, ma comunque con l'importo minimo di € 7.000,00.

Per il conferimento degli incarichi IP1, IP2 e IP3 resta fermo quanto disposto dagli artt. 5 comma 7 e 6 comma 7 del CCNL 5.6.2006.

L'incarico professionale di tipo IP4 è valorizzato in relazione alla graduazione delle funzioni ma comunque per un importo che al minimo è pari all'importo previsto dalle vigenti tabelle contrattuali alla voce "*Dirigente Equiparato*".

#### **Art. 7 - Modalità di calcolo della retribuzione di posizione**

Il fondo di cui all'art. 25 del CCNL 17.10.2008, come integrato dall'art. 8 del CCNL 6.5.2010, è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità, delle retribuzioni di posizione di cui agli artt. 3, 4, 5, e 6 del CCNL 6.5.2010 e s.m.i. e dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

L'ASUR, definito l'ammontare del Fondo dei dirigenti dell'area P.T.A. con i criteri e le procedure previste dai vigenti CCNL, procede

- a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per la corresponsione delle indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
- 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 agli incarichi conferibili;
- ad attribuire a ciascun dirigente la retribuzione di posizione spettante mediante sottoscrizione di contratto individuale di lavoro ovvero mediante comunicazione ai fini del relativo esplicito assenso ai sensi dell' art. 13, comma 11, CCNL 8.6.2000 area dirigenza S.P.,T.A., come modificato dall'art. 24, c. 4, del CCNL 3.11.2005. La pesatura e conseguente valorizzazione delle posizioni dirigenziali dovrà necessariamente tenere conto anche dei posti vacanti della dotazione organica.

Il fondo di posizione deve essere integralmente utilizzato; pertanto le risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili nell'utilizzo annuale sono temporaneamente trasferite nel fondo di risultato del medesimo anno per l'attuazione delle sue finalità e quindi riassegnate al fondo di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

La revisione della pesatura degli incarichi di funzione dirigenziale avverrà ogni qualvolta venga a modificarsi l'assetto organizzativo e nei casi previsti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro area dirigenza P.T.A.; in particolare i valori della retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali, sulla base della vigente disciplina contrattuale dell'istituto ed in coerenza con la natura dello stesso, possono essere modificati, in minus o in maius, a seguito di una nuova valutazione formale ed espressa dei contenuti delle stesse funzioni (diminuzione o arricchimento dei compiti e delle responsabilità di ciascuna posizione dirigenziale).

#### **Art. 8 - Norme finali e transitorie**

Relativamente ai criteri e modalità di affidamento e revoca degli incarichi di funzione dirigenziale dell'area della dirigenza P.T.A. si rinvia al vigente regolamento approvato con determina n. 271/DG/2016.

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia inoltre alle disposizioni di cui al vigente C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza SPTA e alla legislazione vigente.

