

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

**REGOLAMENTO PER LA  
GRADUAZIONE DELLE  
FUNZIONI DIRIGENZIALI  
DELL'AREA ATL AREA  
VASTA 2**

# INDICE

Art. 1- Modalità operative per la Graduazione 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 CCN L 17.10.2008, l'affidamento degli incarichi dirigenziali conferibili nell'Area ATL dell'Area Vasta 2 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 dell'Area Vasta 2, 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 Area Vasta 2 approvato con Determina n. 559/AV2 del 28/04/2016: "Approvazione e recepimento del regolamento per il conferimento, la conferma, la revoca e la graduazione degli incarichi dirigenziali Dirigenza S.P.T.A., delle Professioni San. Inferm. Tecn. della Riab. della Prev.e della Prof. Ostetrica".

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

In virtù della individuazione delle funzioni dirigenziali conferibili nell'Area ATL dell'Area Vasta 2, l'ASUR, su proposta del Direttore dell'Area Vasta 2, 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:

<b>INCARICHI GESTIONALI</b>		
<b>TIPO STRUTTURA</b>	<b>DESCRIZIONE INDICI DI VALUTAZIONE</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
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 50
Tipo B: Incarico di responsabile di Struttura Semplice {art. 27, c. 1, lett. a, CCNL 8.6.2000)		Punti da 20 a 30

<b>I INCARICHI PROFESSIONALI – Art. 27, comma 1, lett. C</b>		
<b>TIPO INCARICO</b>	<b>DESCRIZIONE INDICI DI VALUTAZIONE</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
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 di alto livello		Punti da 12 a 15
IP 3: Incarico di natura professionale di livello medio		Punti da 8 a 11
IP 4: Incarico di natura professionale di base		Punti da 6 a 8

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

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 in via preventiva dall'ASUR su proposta del Direttore dell'Area Vasta 2, 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 fino a 10 unità fino a 20 unità fino a 30 unità fino a 40 unità oltre 40 unità	Punti 1 2 3 4 5
C - Risorse finanziarie (beni e servizi) assegnate in gestione al CdC/CdR	Descrizione Assenza di budget o risorse assegnate in gestione Presenza di budget e/o risorse assegnate in gestione fino a € 1.000.000,00 Presenza di budget e/o risorse assegnate in gestione fino a € 10.000.000,00 Presenza di budget e/o risorse assegnate in gestione fino a € 100.000.000,00 Presenza di budget e/o risorse assegnate in gestione fino a € 200.000.000,00 Presenza di budget e/o risorse assegnate in gestione oltre € 200.000.000,00	Punti 0 2 4 6 8 10
D – Peculiarità delle competenze e conoscenze specialistiche, funzionali, e /o professionali affidate e grado di competenza richiesto	Punti Fino a 10	
E - Grado di innovazione e informatizzazione, livello di ricerca e formazione, utilizzazione di metodologie e strumentazioni	Punti Fino a 10	
F - Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	Punti Fino a 15	

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:

**FATTORI INCARICHI PROFESSIONALI**

FATTORE INDICATORE	PARAMETRO	PUNTI
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 DG, DAV2 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**

L'ASUR provvederà, su proposta del Direttore di Area Vasta 2, 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 Area Vasta 2 approvato con Determina n. 559/AV2 del 28/04/2016.

Ad ogni struttura dell' Area Vasta 2 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 dell'Area Vasta 2, individuando, per prima cosa, la fascia di appartenenza di ciascun dirigente (IP1, IP2, IP3, IP4, 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 dell'Area Vasta 2; 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.

#### **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'AV2, 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 graduazione 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. dell'Area Vasta 2 si rinvia al vigente regolamento approvato con Determina n. 559/AV2 del 28/04/2016.

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

---

.