

ASL Sassari

***REGOLAMENTO PER LA
GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI
DIRIGENZIALI***

*IN OTTEMPERANZA DEL
C.C.N.L. 17/10/2008*

Area Sanitaria non medica

indice

Premessa.....	PAG. 3
Modalità operative per la Graduazione degli incarichi dirigenziali	PAG. 5
Parametrizzazione delle funzioni	PAG. 8
Processo di graduazione delle funzioni.....	PAG. 9
Retribuzione di posizione	PAG. 10
Modalità di calcolo della retribuzione di posizione.....	PAG. 11

Premessa

Il contratto di lavoro per l'Area della Dirigenza Sanitaria non Medica ha confermato il radicale mutamento del quadro istituzionale che già in precedenza aveva modificato la natura del rapporto di lavoro tra le singole Aziende Sanitarie ed i Dirigenti che in esse operano.

Le salienti innovazioni concernono, più che i criteri di individuazione degli incarichi da attribuire e delle modalità con cui vanno affidati, i meccanismi di pesatura preventiva delle posizioni; ciò produce un diverso impatto, vuoi sulla "politica retributiva" che sulle "carriere" che si possono aprire di fronte a tutta la dirigenza. In un quadro di particolare attenzione da parte delle Aziende allo sviluppo di adeguate "politiche sulle risorse umane", prende rilievo la necessità di un più ampio ricorso alla formazione permanente e, di conseguenza l'esigenza di promuovere la massima valorizzazione delle competenze acquisite e delle professionalità espresse da tutti i dirigenti.

Il momento della concreta applicazione delle più recenti disposizioni contrattuali in seno alle Aziende Sanitarie, costituisce, sicuramente, una fase evolutiva molto delicata, anche perché bisogna governare il processo di cambiamento instaurato dalle norme di riordino (D.Lgs. n° 229/1999) secondo una visione organica globale e di tipo "sistemico". La Direzione, quindi, è chiamata ad assumere la regia del processo di "graduazione" ben sapendo che esso sarà strettamente connesso con il sistema di pianificazione, controllo e budgeting, con il sistema premiante (retribuzione di risultato) e il processo di valutazione permanente.

In tale contesto, l'ASL di Sassari si pone l'obiettivo di effettuare la corretta pesatura preventiva di tutte le posizioni funzionali di struttura individuate nel proprio "organigramma", com'è recepito nell'atto aziendale di recente adozione, così come intende "graduare" tutti gli altri dirigenti che svolgono attività professionali.

Il primo passo che l'Azienda deve immediatamente affrontare per l'applicazione del nuovo contratto di lavoro, è costituito dalla individuazione di tutte le strutture e le posizioni dirigenziali necessarie alla sua organizzazione ed al suo funzionamento.

Per evitare anomale richieste di attivazione di unità operative semplici poco giustificabili sul piano gestionale o, peggio, la sottovalutazione dei dirigenti che aspirano ad incarichi "professionali", la Direzione pone molta attenzione alla possibilità consentita dal nuovo contratto di pesare

adeguatamente anche i cosiddetti dirigenti con incarichi connessi alla guida di Gruppi di studio e ricerca connotati dal possesso di “alte professionalità”.

Avendo a disposizione l'ammontare annuo dello specifico fondo dell'Area Sanitaria non Medica, si potrà procedere alla determinazione della cosiddetta “retribuzione di posizione” avendo chiaro il concetto che – stante la stessa retribuzione tabellare – tale forma di salario assume una funzione differenziante assai significativa, quella cioè di retribuire il dirigente (direttore o professional) in funzione dell'incarico da svolgere.

Nel Regolamento che segue, è descritta la metodologia per l'individuazione dell'importo economico da attribuire a ciascuna posizione, nel rispetto delle norme del C.C.N.L.

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, come successivamente confermato dall'art. 6 del CCNL del 2008, per l'area della Dirigenza, 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 di cui all'art. 8 del CCNL 06/05/2010, attribuisce un valore economico differenziato secondo i parametri di riferimento prestabiliti (Fattori e criteri), così come sono 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 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.
- 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 da autonomia di budget 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 unico grado o livello di complessità:

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

3.3 - Il parametro di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente alla fascia "A" è conferibile solo a Direttori di Struttura Complessa, cioè ai dirigenti di ex II° livello o titolari di incarico quinquennale affidato in base all'art. 15 del D.Lgs. n° 502/92.

Art. 4

4.1 - Per incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa (art. 27 comma 1 lettera b) CCNL 2000), si intendono le articolazioni interne alle strutture di cui all'art. 3 punto 2 del presente regolamento, e naturalmente 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) direttamente afferenti ad un dipartimento aziendale .*
- **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 diretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (budget autonomo art. 27 comma 3 CCNL 2000)*

4.3 – Gli incarichi di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che, ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti gestionali, abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio lavorativo prestato.

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 alla guida di gruppi di lavoro di alta professionalità ovvero al possesso di elevate competenze tecnico-specialistiche che producono prestazioni quali-quantitative ritenute particolarmente rilevanti per l'Azienda.

5.2 - All'interno di questa Fascia d'incarichi vengono individuati, in base alle capacità professionali riconosciute al dirigente, quattro livelli di professionalità:

- **Fascia "α1" - Incarichi di Altissima professionalità:** Incarichi "professionali" che richiedono altissima professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di forte autonomia operativa.
- **Fascia "α2" - Incarichi di Alta professionalità:** Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono elevate competenze specialistiche e professionali.
- **Fascia "α3" - Incarichi di Rilevante professionalità:** Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono rilevanti competenze specialistiche e professionali.
- **Fascia "α4" - Incarichi di Valida professionalità:** Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono valide competenze specialistiche e professionali.

5.3 - Gli incarichi "professionali" di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio lavorativo prestato.

Art. 6

6.1 - Gli 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, 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 "β" - 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 professionale più elevate.

PARAMETRIZZAZIONE DELLE FUNZIONI

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 *	40
STRUTTURE SEMPLICI	B1 *	25
	B2 *	20

INCARICHI PROFESSIONALI		
TIPO INCARICO	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE
INCARICHI DI ALTISSIMA PROFESSIONALITA'	$\alpha 1$ *	25
INCARICHI DI ALTA PROFESSIONALITA'	$\alpha 2$ *	20
INCARICHI DI RILEVANTE PROFESSIONALITA'	$\alpha 3$ *	10
INCARICHI DI VALIDA PROFESSIONALITA'	$\alpha 4$ *	5
PROFESSIONALITA' DI BASE	β *	0

* a tali parametri base si applica un'ulteriore differenziazione in funzione dei "fattori" e "criteri" differenziali

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" in base a valutazioni effettuate dall'Azienda in via preventiva, utilizzando adeguati "Fattori" e relativi "criteri" interni di pesatura differenziale.

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.

7.4 – I parametri differenziali sotto riportati rappresentano il 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.

Art. 8

8.1 – 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 16 elementi esplicitati dalla norma contrattuale secondo lo schema che segue:

INCARICHI GESTIONALI

1. FATTORE ECONOMICO/DIMENSIONALE max. punti 10

Consistenza delle risorse umane ricomprese nel budget affidato;
Produzione di entrate proprie destinate al finanziamento dell’Azienda;
Complessità della struttura;

2. FATTORE STRUTTURALE /ORGANIZZATIVO max. punti 10

Affidamento e Gestione Budget;
Ampiezza del bacino di utenza (Popolazione assistita);
Grado di autonomia;

3. FATTORE TECNOLOGICO max. punti 10

Livello Tecnologico;
Grado di Innovazione/Informatizzazione;
Orientamento all’emergenza/acuzie;

4. FATTORI STRATEGICI AZIENDALI max. punti 10

Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali

8.2 – I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi di tipo professionale sono esposti nello schema che segue:

INCARICHI PROFESSIONALI

- 1. Indice di attrazione** (attività che comportino relazioni con utenza intra/extra aziendali) **max. punti 10**
- 2. Grado di complessità delle metodologie e strumentazioni adottate max. punti 10**
- 3. Livello di specializzazione max. punti 10**
- 4. Grado di flessibilità / autonomia max. punti 10**

PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

Art. 9

9.1 – L'ASL di Sassari provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie strutture complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui agli artt. 3 e 4 del presente regolamento.

9.2 - Ad ogni struttura aziendale sarà assegnato, oltre il punteggio base, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, 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 graderà 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 ($\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3, \alpha_4$ 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 quattro fattori aggiuntivi.

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. 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 del punto 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.
- 10.3 - 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 e 4 del C.C.N.L. del 06/05/2010.
- 10.4 - 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*, definito attraverso la suddetta graduazione delle singole funzioni dirigenziali.
- 10.5 - 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 A, B, α , β , in relazione all'incarico conferito.
- 10.6 - Per i Dirigenti Sanitari non Medici cui l'Azienda attribuisce gli incarichi di cui al comma 9 dell'art. 39 del CCNL 08/06/2000 è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione parte variabile nella misura che va dal 35 al 50% della retribuzione di posizione massima prevista; l'onere di tale maggiorazione fa carico al bilancio aziendale. Per quanto concerne i criteri di differenziazione di tale indennità si provvederà con successivo e separato provvedimento. Nelle more ai dirigenti in oggetto sarà attribuita la quota minima.
- 10.7 – Al fine di consentire al dirigente nominato Direttore di Dipartimento di esercitare appieno tale funzione l'azienda, per i soli dipartimenti strutturali rinvenienti dall'assetto organizzativa aziendale, può assegnare

la funzione di vicario della struttura di provenienza del Direttore di Dipartimento ad un altro dirigente individuato all'interno dell'UO interessata.

Il dirigente nominato Direttore di Dipartimento conserva la titolarità dell'incarico di direttore di struttura complessa, come previsto dai vigenti contratti di lavoro.

La funzione di vicario è aggiuntiva rispetto all'incarico attribuito al dirigente e non ne altera la natura.

Al dirigente cui, con atto formale, viene riconosciuta la funzione di vicario viene riconosciuto un incremento della retribuzione di posizione pari alla differenza tra quella in godimento e quella spettante al direttore di struttura complessa di riferimento.

Al dirigente vicario spetta il trattamento, come sopra indicato, limitatamente al periodo in cui il dirigente superiore esercita formalmente a "tempo pieno" l'incarico di direttore di dipartimento. Al termine dell'incarico, allo stesso dirigente, verrà automaticamente corrisposta l'indennità di posizione rispondente all'incarico precedentemente assegnato.

L'attribuzione della funzione di vicario produce i suoi effetti economici solo all'atto dell'integrazione del contratto individuale.

MODALITA' DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art.11

11.1 - Il fondo di cui all'art. 8 del CCNL 06/05/2010 e s.m.i. è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- delle retribuzioni di posizione di cui agli artt. 3 e 4 CCNL 06/05/2010 e s.m.i.;
- dell'assegno personale ex specifico trattamento economico;
- 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 Sanitaria non Medica 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 nell'ordine:

- A determinare le quote da accantonarsi a carico del fondo per l'attribuzione dell'assegno personale ex specifico trattamento economico;

- A stabilire la quota da accantonare per retribuire l'indennità per incarico di struttura complessa
- Accantonare una quota variabile dal 3% al 10% del fondo disponibile per far fronte a:
 - Nuove assunzioni e/o mobilità di personale
 - Attribuzione della retribuzione di posizione minima per i dirigenti che superano positivamente la valutazione al termine del primo quinquennio di servizio.
- 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.
- Ad attribuire con atto formale a ciascun dipendente la retribuzione di posizione spettante.