



Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale

**SANTOBONO
PAUSILIPON**

AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE
SANTOBONO – PAUSILIPON
Via della Croce Rossa n. 8 – 80122 Napoli
CF/P.I. 06854100630

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. **364**
STRUTTURA COMPLESSA: -S.C. Gestione Risorse Umane

DE **08 GIU 2020**

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER L'AFFIDAMENTO, LA PESATURA E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI - ESECUZIONE IMMEDIATA.

La presente deliberazione è stata pubblicata all'ALBO on line
il **08 GIU 2020** per rimanervi 10
giorni

Esecutiva per decorrenza termini, trascorsi 10 gg. dalla
pubblicazione, ai sensi dell'art. 35 della L.R. 32/94,
il **19 GIU 2020**

Inviata al Collegio Sindacale con nota n°
10494 del **08 GIU 2020**

Nei casi di controllo preventivo, ai sensi dell'art. 35 della L.R.
32/94, per la parte non disapplicata, (giusta circolari Regione
Campania):

Trasmessa all'organo di controllo il

Ricevuta dall'organo di controllo
il

Approvazione per decorrenza termini (40gg dal ricevimento) il

Approvazione con provvedimento di G.R. n. _____
del _____

Richiesta chiarimenti e/o sospensione termini con provvedimento
G.R. n. _____ del _____

Annullamento con provvedimento di G.R. n. _____
del _____

In data **08 GIU 2020**

La D.ssa Anna Maria Minicucci, Direttore Generale
dell'Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono – Pausilipon", giusto decreto di nomina
n.61 del 28/04/2017, alla stregua dell'istruttoria compiuta
dalla Struttura Complessa proponente o che predispone
l'istruttoria, nonché dell'espressa dichiarazione di
regolarità resa dal responsabile di tale Struttura con la
firma apposta in calce, con l'assenso del Direttore del
Dipartimento interessato, ove richiesto, ed acquisito il
parere del Direttore Amministrativo e del Direttore
Sanitario, ha adottato il seguente provvedimento

Registrazione contabile

Come da allegata scheda contabile

Il Direttore della S.C. Gestione Risorse Umane, ad esito di istruttoria, propone quanto segue.

Premesso che in data 19 dicembre 2019 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per la Dirigenza dell'Area Sanità triennio 2016 – 2018, applicabile a tutti i dirigenti medici, sanitari e delle professioni sanitarie con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato.

Considerato che:

- il comma 6 dell'articolo 18 del citato CCNL Area Sanità ha previsto una diversa tipologia di incarichi (incarichi gestionali o di direzione e incarichi professionali);
- il citato comma 6 prevede che gli incarichi attivi, sono automaticamente ricondotti a far data dal 01.01.2020, alle nuove tipologie di incarico, sulla base della tabella di corrispondenza ivi indicata;
- la retribuzione di posizione della Dirigenza Sanitaria correlata alla tipologia di incarico è corrisposta con oneri a carico del "Fondo per la retribuzione degli incarichi"- art 94 CCNL Area Sanità del 19 dicembre 2019;
- ai sensi dell' art. 91 del CCNL ad ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione correlata a ciascuna delle tipologie d'incarico e si compone di una parte fissa - coincidente con il suo valore minimo - e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico;
- la retribuzione di parte fissa è stabilita, per la dirigenza sanitaria, in base alla tipologia di incarico ed alla anzianità di servizio, dagli art. 91 comma 3 e art. 92 comma 2 CCNL 2016-2018 e, per la dirigenza professionale tecnica e amministrativa, in base alla sola tipologia di incarico, dagli artt. 5 e 6 CCNL/2010 .

Tenuto conto che, per effetto della nuova normativa contrattuale, si è reso necessario adeguare il Regolamento aziendale per l'affidamento, la pesatura e la revoca degli incarichi dirigenziali, approvato con deliberazione n. 174/2017, alle nuove tipologie di incarichi (CCNL 2016/18).

Dato atto che, nella riunione sindacale del 14 maggio 2020, il nuovo "Regolamento per l'affidamento, pesatura e revoca degli incarichi dirigenziali", come predisposto dalla scrivente struttura, è stato condiviso e approvato con le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.

PROPONE

L'approvazione del nuovo "Regolamento per l'affidamento, la pesatura e la revoca degli incarichi dirigenziali", allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, in sostituzione del precedente

Il Direttore della U.O.C. Gestione Risorse Umane
Dott.ssa Antonietta Niro

Acquisito il parere favorevole del Coordinatore dell'Area di Staff di Direzione Sanitaria che sottoscrive per la conferma.

Il Coordinatore dell'Area di Staff di Direzione Sanitaria
Dott. Nicola Silvestri

Acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo che sottoscrive per la conferma.

Il Direttore Amministrativo
Dott. Giuseppe Gargiulo

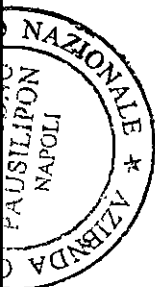
IL DIRETTORE GENERALE

Per le motivazioni espresse in narrativa e che si intendono riportate nel presente dispositivo:

DELIBERA

1. Approvare il nuovo "Regolamento per l'affidamento, la pesatura e la revoca degli incarichi dirigenziali" nel testo allegato, facente parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, in sostituzione del precedente.
2. Dare atto che l'applicazione di quanto previsto nel Regolamento de quo trova copertura nel relativo "Fondo per la retribuzione degli incarichi"- art 94 CCNL Area Sanità del 19 dicembre 2019 ed è vincolata a quanto disposto in materia dai DDCCA regionali.
3. Pubblicare il presente provvedimento sul sito web aziendale www.santobonopausilipon.it nella Sezione "Amministrazione Trasparente".
4. Trasmettere il presente atto alla S.C. Gestione Risorse Umane, per quanto di competenza.
5. Dare immediata esecuzione al presente provvedimento.

IL DIRETTORE GENERALE
D.ssa Anna Maria Minicucci





Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
**SANTOBONO
PAUSILIPON**

364

08 GIU 2020

***Regolamento per l'affidamento,
la pesatura e la revoca
degli incarichi dirigenziali***



Sommario

364

08 GIU 2020

PREMESSA.....	2
INCARICHI DIRIGENZIALI - PRINCIPI GENERALI	2
CLASSIFICAZIONE INCARICHI DIRIGENZIALI	3
AREA DIRIGENZA SANITARIA	3
AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA	3
DIPARTIMENTI E AREE ORGANIZZATIVO -FUNZIONALI DI COORDINAMENTO	5
TITOLO I - AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI.....	6
AREA DIRIGENZA SANITARIA	6
Art.1 Incarichi di Struttura Complessa	6
Art.2 Incarichi di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale e di Struttura Semplice.....	6
Art.3 Incarichi professionali	6
Art.4 Incarichi di natura professionale di base per i neo assunti.....	7
AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE	7
Art. 5 Incarichi di Struttura Complessa	7
Art.6 Incarichi di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale e di Struttura Semplice.....	7
Art.7 Incarichi professionali	8
Art.8 Incarichi di natura professionale di base per i neo assunti.....	8
Art.9 Incarichi di Dipartimenti/Aree Organizzativo - Funzionali di Coordinamento	8
Art.10 Affidamento di incarichi dirigenziali diversi dalla struttura complessa	8
Art.11 Principi per l'affidamento degli incarichi	9
Art.12 Procedure e Criteri	9
Art.13 Incarichi dirigenziali a dirigenti con contratto a tempo determinato	10
Art.14 Affidamento di incarico diverso a seguito di ristrutturazione aziendale	11
Art.15 Contratto individuale di lavoro	11
Art.16 Durata, rinnovo e revoca degli incarichi.....	12
TITOLO II - GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI	13
PRINCIPI METODOLOGICI DI GRADUAZIONE.....	13
Art.17 Metodologia per la pesatura degli incarichi.....	13
Art.18 Individuazione del punteggio base.....	14
Art.19 Attribuzione punteggi aggiuntivi.....	15
Art.20 Processo di graduazione delle funzioni	18
Art.21 Definizione delle componenti della retribuzione di posizione	18
Art.22 Processo di determinazione del valore economico	19
Norme finali	20

PREMESSA

Il presente Regolamento definisce le procedure per l'affidamento, la graduazione, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali pressol'Azienda Ospedaliera Santobono-Pausilipon. Le tipologie degli incarichi dirigenziali sono individuati dal presente articolato in conformità alla vigente normativa contrattuale e di legge di seguito indicata.

INCARICHI DIRIGENZIALI - PRINCIPI GENERALI

L'AORN Santobono - Pausilipon, in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione, nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale, istituisce, con propri atti previsti dagli stessi, le posizioni dirigenziali di cui all'art. 18 del CCNL 2016/2018, per l'area della dirigenza sanitaria (medica, sanitaria non medica e delle professioni sanitarie) e all'art. 27 del CCNL 1998/2001, per l'area della dirigenza PTA (professionale, tecnica e amministrativa), nei limiti delle risorse disponibili nei relativi Fondi per la retribuzione degli incarichi.

1. L'accesso al ruolo dirigenziale avviene nel rispetto delle procedure previste dall'art. 15 e ss. D.Lgs 502/92, così come modificato dal D.Lgsn. 229/99, dai DD.PP.RR nn. 483/97 e 484/97, dall'art. 26 D.Lgsn. 165/2001, dalla Legge n. 189/2012 e dalla L.R. 3/2006.
2. E' obbligo dell'Azienda Ospedaliera assegnare a ciascun dirigente uno specifico incarico tra quelli previsti dall'art. 18 del CCNL 2016/2018, per l'area della dirigenza sanitaria (medica, sanitaria non medica e delle professioni sanitarie), e dall'art. 27 del CCNL 1998/2001, per l'area della dirigenza PTA (professionale, tecnica e amministrativa), nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgsn. 502/92 e s.m.i. e D.Lgsn. 165/2001 e s.m.i., mediante la sottoscrizione di uno specifico contratto d'incarico.
3. La sottoscrizione dell'incarico è condizione indispensabile per l'attivazione della procedura della valutazione dirigenziale. E' obbligo dell'Azienda formalizzare la proposta d'incarico ai singoli dirigenti con le modalità previste nel presente Regolamento aziendale. Non è possibile la valutazione dei dirigenti in assenza di incarico formalmente attribuito e in assenza di contratto individuale.

CLASSIFICAZIONE INCARICHI DIRIGENZIALI**AREA DIRIGENZA SANITARIA**

Gli incarichi della dirigenza sanitaria sono descritti all'art 18 comma 1 paragrafi I e II del CCNL 2016-18. Al personale dirigente medico, sanitario e delle professioni sanitarie sono conferibili incarichi sia gestionali che di natura professionale.

- Sono *Incarichi gestionali*- paragrafo I):
 - a) **direzione di struttura complessa**
 - b) **direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale**
 - c) **direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa**
- Sono *Incarichi professionali*- paragrafo II) :
 - a) **incarico professionale di altissima professionalità, che si suddivide a sua volta in:**
 - a1) **incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale**
 - a2) **incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa**
 - b) **incarico professionale di alta specializzazione**
 - c) **incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e controllo**
 - d) **incarico professionale di base.**

**AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA**

Gli incarichi della dirigenza professionale tecnica e amministrativa sono descritti all'art 27 del CCNL 1998-2001 area dirigenzaPTA. Al personale dirigente di tale area sono conferibili incarichi sia gestionali che di natura professionale.

- Sono *Incarichi gestionali*:
 - a) **direzione di struttura complessa**
 - b) **direzione di struttura semplice o semplice a valenza dipartimentale**
- Sono *Incarichi professionali*:
 - c) **incarico professionale anche di altissima specializzazione di consulenza, di studio e ricerca, di verifica e controllo**
 - d) **incarico professionale di base.**

Le Unità Operative Complesse (Strutture Complesse) sono caratterizzate da: rilevanza delle attività svolte per volume e tipologia; rilevanza del livello di responsabilità per la gestione della struttura; valore delle risorse professionali, operative e organizzative adeguate qualitativamente e quantitativamente alla natura ed all'entità degli obiettivi attesi; congrua dotazione di risorse professionali, operative e organizzative, rispetto alla necessità di contare su una massa critica adatta qualitativamente alla natura e all'entità degli obiettivi attesi; valenza strategica per livello di intersectorialità e rilevanza dell'incarico nel funzionamento complessivo dell'Azienda, indipendentemente dall'elemento quantitativo delle risorse assegnate.

Le Unità Operative Semplici a valenza Dipartimentale (Struttura Semplice a valenza Dipartimentale), sono articolazioni interne ai Dipartimenti caratterizzate da congrua dotazione di risorse professionali, operative e organizzative adeguate qualitativamente e quantitativamente alla natura e all'entità degli obiettivi attesi; funzione strategicamente rilevante per il buon funzionamento del Dipartimento e delle UOC in esso comprese, senza sovrapposizione con le attività delle stesse; competenza specialistico-funzionale necessaria per la gestione della struttura; rilevanza delle metodologie e delle strumentazioni utilizzate nella struttura.

Le Unità Operative Semplici (Strutture Semplici) sono articolazioni interne alle Strutture Complesse caratterizzate da inquadramento all'interno di un'Unità Operativa Complessa, dotazione di risorse professionali, operative e organizzative adeguate qualitativamente e quantitativamente alla natura e all'entità degli obiettivi attesi; funzione strategicamente rilevante per il buon funzionamento della UOC di appartenenza e, per il tramite di questa, del Dipartimento in cui essa è compresa.

Gli Incarichi professionali sono individuati dall'Azienda al fine di assicurare la rilevanza di funzioni ad alto contenuto tecnico professionale, attività specialistiche, di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettive di verifica e controllo. Essi si distinguono in:

- **incarico professionale di altissima professionalità:** è un'articolazione funzionale che assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici. Sulla base dell'ampiezza del campo di attività di riferimento, essi si distinguono a loro volta in:
 - **incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale:** si tratta di incarico che, pur collocato funzionalmente all'interno di una struttura complessa, rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico professionali per l'intero Dipartimento, all'interno di

ambiti specialistici;

- **incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa:** si tratta di incarico collocato all'interno di una struttura complessa, che rappresenta un punto di riferimento di altissima specializzazione per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella suddetta struttura o di strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari.
- **incarico professionale di alta specializzazione:** è un'articolazione funzionale che - nell'ambito di una struttura complessa o semplice - assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza; è caratterizzato da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici.
- **incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo:** tale tipologia prevede in modo prevalente responsabilità tecnico specialistiche.
- **incarico professionale di base,** con precisi ambiti di autonomia, da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.

La definizione della tipologia degli incarichi professionali è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, i quali discendono esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione di tutte le tipologie d'incarico.

Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro, fattosalvo il mantenimento della titolarità della struttura complessa da parte del direttore di Dipartimento/Area.

DIPARTIMENTI E AREE ORGANIZZATIVO -FUNZIONALI DI COORDINAMENTO

I Dipartimenti e le Aree Organizzativo - Funzionali Interdipartimentali o Interpresidiali sono macrostrutture organizzative con finalità di coordinamento ed integrazione dei processi comuni alle singole strutture e perseguono gli obiettivi ad essi assegnati dall'Azienda.

Gli incarichi di direzione di Dipartimenti e di Aree Organizzativo Funzionali di Coordinamento di cui al D.Lgs. n. 502/1992, come previsti nell'Atto Aziendale, sono conferibili esclusivamente ai direttori delle strutture complesse aggregate nel Dipartimento/Area.

TITOLO I - AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**AREA DIRIGENZA SANITARIA****Art.1 Incarichi di Struttura Complessa**

Gli incarichi di direzione di struttura complessa della dirigenza sanitaria medica e sanitaria non medica, di cui all'art. 18 comma 1 paragrafo I) lettera a) del CCNL 2016-2018, sono affidati dal Direttore Generale, con provvedimento motivato, con le procedure previste dal DPR n. 484/1997 e Legge n. 189/2012 e i criteri di cui all'art. 20 del CCNL 2016-18, nel limite del numero stabilito nell'Atto Aziendale.

Art.2 Incarichi di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale e di Struttura Semplice

Gli incarichi di struttura semplice a valenza dipartimentale e di struttura semplice della dirigenza sanitaria medica e sanitaria non medica, di cui all'art. 18 comma 1 paragrafo I lettere b) e c) del CCNL 2016-18, sono affidati dal Direttore Generale a dirigenti con almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del Collegio Tecnico, nel limite del numero stabilito nell'Atto Aziendale.

Art.3 Incarichi professionali

Gli incarichi professionali della dirigenza sanitaria medica e sanitaria non medica, di cui all'art. 18 comma 1 paragrafo II lettere a1), a2), b) e c) del CCNL 2016-18, sono conferibili dal Direttore Generale, nel limite del numero stabilito nell'Atto Aziendale a dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del Collegio Tecnico, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente.

Gli incarichi dipendono esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale. Il numero di posizioni dirigenziali non potrà comunque superare:

- Per gli incarichi professionali di altissima professionalità di cui al comma 1 par II lett. a1), il 3% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1 par. II lett. b) e c);
- Per gli incarichi professionali di altissima professionalità di cui al comma 1 par. II lett. a2), il 7% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1 par II lett. b) e c).

Nel computo dell'anzianità ai fini del conferimento degli incarichi rientrano i periodi di servizio maturati in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, presso altre aziende o enti, ovvero, i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o

equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedale o strutture pubbliche di paesi dell'Unione Europea con o senza soluzione di continuità.

Art.4 Incarichi di natura professionale di base per i neo assunti

Gli incarichi professionali della dirigenza sanitaria medica e sanitaria non medica di cui all'art. 18 comma 1 paragrafo II lettera d) del CCNL 2016-18 sono conferibili dal Direttore Generale ai dirigenti neo assunti dopo il superamento del periodo di prova e fino al compimento dei cinque anni di servizio, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura di appartenenza, dove il dirigente svolge essenzialmente funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.

AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE

Art. 5 Incarichi di Struttura Complessa

Gli incarichi di direzione di struttura complessa della dirigenza professionale tecnica e amministrativa, di cui all'art. 27 lettera a) CCNL dirigenza PTA 1998-2001 e quelli della dirigenza delle professioni sanitarie di cui all'art. 18 comma 1 paragrafo I) lettera a) del CCNL 2016-2018, sono conferiti con provvedimento motivato del Direttore Generale, nel limite del numero stabilito nell'Atto Aziendale, su proposta del Direttore Amministrativo/Direttore Sanitario, attraverso procedimento di tipo selettivo attivato con l'indizione di avviso interno al quale sono ammessi i dirigenti in possesso dei requisiti previsti dalla normativa e dal C.C.N.L., ossia almeno 5 anni di servizio e superamento della verifica del Collegio Tecnico, fatta salva per l'Area PTA eventuale diversa disciplina in fase di rinnovo del CCNL (Area Funzioni Locali).

Qualora la professionalità per il conferimento dell'incarico di direzione di struttura complessa non sia rinvenibile all'interno della Azienda, si procederà mediante di attivazione di avviso pubblico.

Art.6 Incarichi di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale e di Struttura Semplice

Gli incarichi di struttura semplice a valenza dipartimentale e di struttura semplice della dirigenza professionale tecnica e amministrativa di cui all'art. 27 lettera b) CCNL 1998-2001 dirigenza PTA e quelli della dirigenza delle professioni sanitarie di cui all'art. 18 comma 1 paragrafo I) lettere b) e c) 2016-2018 sono conferibili dal Direttore Generale, nel limite del numero stabilito nell'Atto Aziendale, su proposta del Direttore Amministrativo/Direttore Sanitario, ai dirigenti in possesso dei requisiti previsti dalla normativa e dal C.C.N.L., ossia almeno 5 anni di servizio e superamento della verifica del Collegio Tecnico, fatta salva per l'Area PTA eventuale diversa disciplina in fase di

rinnovo del CCNL (Area Funzioni Locali).

Art.7 Incarichi professionali

Gli incarichi professionali della dirigenza professionale tecnica e amministrativa di cui all'art. 27 lettera c) CCNL 1998-2001 dirigenza PTA e quelli della dirigenza delle professioni sanitarie di cui all'art. 18 comma 1 paragrafo II lettere a1), a2), b) e c) del CCNL 2016-18 sono conferibili, con provvedimento del Direttore Generale, su proposta del Direttore Amministrativo/Direttore Sanitario, ai dirigenti in possesso dei requisiti previsti dalla normativa e dal C.C.N.L., ossia almeno 5 anni di servizio e superamento della verifica del Collegio Tecnico, fatta salva per l'Area PTA eventuale diversa disciplina in fase di rinnovo del CCNL (Area Funzioni Locali) e, per la sola dirigenza delle professioni sanitarie, nei limiti contrattuali, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente.

Art.8 Incarichi di natura professionale di base per i neo assunti

Gli incarichi professionali della dirigenza professionale tecnica e amministrativa di cui all'art. 27 lettera d) CCNL 1998-2001 dirigenza PTA e quelli della dirigenza delle professioni sanitarie di cui all'art. 18 comma 1 paragrafo II lettera d) del CCNL 2016-18 dirigenza sanitaria sono conferiti ai dirigenti neo assunti dopo il superamento del periodo di prova e fino al compimento dei 5 anni di servizio, fatta salva per l'Area PTA eventuale diversa disciplina in fase di rinnovo del CCNL (Area Funzioni Locali), con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura di appartenenza, dove il dirigente svolge essenzialmente funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.

Art.9 Incarichi di Dipartimenti/Aree Organizzativo - Funzionali di Coordinamento

Gli incarichi di direzione di Dipartimenti e di Aree Organizzativo - Funzionali Interdipartimentali o Interpresidiali di Coordinamento di cui al D.Lgs. n. 502/1992, come previsti nell'Atto Aziendale, sono conferibili, con provvedimento motivato dal Direttore Generale, sentiti il Direttore Sanitario e il Direttore Amministrativo, ciascuno per quanto di competenza, esclusivamente ai Direttori delle Strutture Complesse aggregate nel Dipartimento/Area.

Art.10 Affidamento di incarichi dirigenziali diversi dalla struttura complessa

Gli incarichi di cui al presente Regolamento diversi da quelli di direzione della struttura complessa sono conferiti dal Direttore Generale dell'Azienda su proposta:

- del Direttore di Struttura Complessa di afferenza per l'incarico di Struttura Semplice quale

articolazione interna di Struttura Complessa;

- del Direttore di Dipartimento, sentiti i Direttori delle Strutture Complesse di afferenza al Dipartimento per l'incarico di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale;
- del Direttore della Struttura di appartenenza, sentito il Direttore di Dipartimento, per gli incarichi professionali;
- del Direttore della Struttura di appartenenza per gli incarichi professionali di base attribuibili ai dirigenti con meno di 5 anni di attività.

Art.11 Principi per l'affidamento degli incarichi

Nell'affidamento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi di diversa posizione funzionale dirigenziale, l'Azienda effettua una valutazione comparata dei curricula professionali e formativi e deve tener conto:

- a) dell'area e della disciplina di appartenenza;
- b) della valutazione effettuata dal Collegio Tecnico;
- c) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
- 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, ovvero esperienze documentate di studio e ricerca presso Enti/Aziende, Istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, valutati dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
- f) del criterio della rotazione, ove applicabile, in coerenza con il PTPCTI e il Regolamento aziendale per la Rotazione degli incarichi.

Art.12 Procedure e Criteri

In caso di più candidati all'incarico da affidare, l'Azienda procede all'emissione di avviso di selezione interna, nel quale deve essere specificato:

- il tipo di incarico da affidare;
- la durata dell'incarico cui si riferisce l'avviso;
- il termine di presentazione delle istanze che devono essere redatte in carta libera;
- il valore economico attribuito all'incarico che determina conseguentemente la retribuzione della posizione;
- le conseguenze di una eventuale valutazione negativa da parte degli organismi di verifica;
- l'invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante

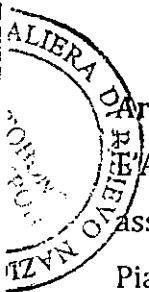
all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o le esperienze di studio e ricerca effettuate presso Enti/Aziende di rilievo nazionale o internazionale, in relazione alla tipologia dell'incarico da affidare;

- l'invito ad allegare un curriculum professionale e formativo.

Per ogni selezione l'Azienda individua il Direttore della Struttura incaricato della selezione stessa sulla base di quanto specificato all'art. 9.

Sulla base degli idonei, detto Responsabile, al fine di proporre la nomina al Direttore Generale, procederà all'individuazione del dirigente maggiormente idoneo all'assunzione dell'incarico di interesse, nel rispetto dei principi di cui al presente Regolamento, secondo i criteri di seguito elencati:

- la valutazione dell'attività professionale svolta riportata dal Collegio Tecnico;
- il risultati raggiunti in relazione agli obiettivi affidati ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato in base alle verifiche svolte annualmente dall'OIV;
- il grado di professionalità desunta dai titoli presentati e dal curriculum professionale e formativo allegato alla istanza.



Art.13 Incarichi dirigenziali a dirigenti con contratto a tempo determinato

L'Azienda Ospedaliera può conferire incarichi, previo avviso pubblico, a dirigenti di tutti i ruoli, assunti a tempo determinato per la copertura temporanea di posti vacanti ovvero autorizzati nel Piano del Fabbisogno di Personale, nelle more dell'avvio ed espletamento delle ordinarie procedure di reclutamento a tempo indeterminato, o per la sostituzione di personale assente.

Al dirigente assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il dirigente assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine.

Ai dirigenti assunti a tempo determinato per le situazioni di cui sopra sono conferiti, con provvedimento del Direttore Generale, incarichi professionali di base di cui all'art. 18 comma 1 paragrafo II lettera d) del CCNL 2016-18 per la dirigenza sanitaria medica e sanitaria non medica e dall'art. 27 lettera d) CCNL 1998-2001 dirigenza PTA per la dirigenza professionale tecnica e amministrativa.

Gli incarichi conferiti ai dirigenti a tempo determinato hanno durata uguale o inferiore a quella del contratto di lavoro, con facoltà di rinnovo.

L' Azienda Ospedaliera può, altresì, conferire incarichi, ai sensi dell'art.15 septies, commi 1 e 2, del D. Lgs. 502/92 e ss.mm.ii, in casi eccezionali, in presenza di peculiari situazioni e di esigenze straordinarie per l'esercizio di funzioni di particolare rilevanza e interesse strategico, attivando contratti a tempo determinato a professionalità particolarmente qualificate, che non godano del

trattamento di quiescenza, entro il limite percentuale della dotazione organica previsto dalla legge, previo accertamento della inesistenza, all'interno dell'Azienda, della figura professionale idonea allo svolgimento dell'incarico.

Le relative procedure di reclutamento delle professionalità necessarie o carenti dovranno essere ad evidenza pubblica e l'attribuzione di incarichi a dette figure dovrà rispettare quanto disciplinato nel presente Regolamento e nei vigenti CC.CC.NN.LL sia per quanto riguarda la tipologia di incarico da affidare che il relativo trattamento economico.

Gli incarichi ex art.15 septies sono conferiti, con atto motivato, dal Direttore Generale, sentiti il Direttore Sanitario e il Direttore Amministrativo, a seconda della competenza, sulla base di un elenco di candidati giudicati idonei da una apposita commissione.

Gli stessi hanno durata da 2 a 5 anni con facoltà di rinnovo. La durata dell'incarico deve cessare in ogni caso al completamento delle procedure concorsuali per la copertura in via ordinaria della posizione dirigenziale di cui trattasi.

Non è ammesso il ricorso all'art. 15 septies D. Lgs. 502/92 e ss.mm.ii per il conferimento di incarico di direttore di struttura complessa per l'area della dirigenza sanitaria.

Art.14 Affidamento di incarico diverso a seguito di ristrutturazione aziendale

A seguito di processi di ristrutturazione aziendale, al dirigente può essere affidato un incarico diverso da quello precedentemente svolto, in presenza di valutazioni positive riportate dal dirigente, senza nuovi o maggiori oneri per l'Azienda, fermo restando quanto previsto dall'art. 9, comma 32, del Decreto Legge n. 78/2010, convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010 che recita *"Le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che, alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, anche in dipendenza dei processi di riorganizzazione, non intendono, anche in assenza di una valutazione negativa, confermare l'incarico conferito al dirigente, conferiscono al medesimo dirigente un altro incarico, anche di valore economico inferiore. Non si applicano le eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli....."*.

Art.15 Contratto individuale di lavoro

Il conferimento o il rinnovo degli incarichi dirigenziali comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro subordinato e che definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito, ivi inclusi la denominazione, gli oggetti, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e la retribuzione di posizione spettante.

Tale contratto è sottoscritto entro il termine massimo di 30 giorni, salvo diversa proroga stabilita

dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente, alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di 30 giorni.

In assenza della sottoscrizione del contratto, non potrà essere erogato il relativo trattamento economico. Il trattamento economico corrispondente agli incarichi dirigenziali è finanziato con le risorse dei relativi Fondi per la retribuzione degli incarichi.

Art.16 Durata, rinnovo e revoca degli incarichi

Gli incarichi dirigenziali di cui al presente Regolamento sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a 5 anni e non superiore a 7. Per gli incarichi professionali di base, invece, è prevista una durata non superiore ai 5 anni. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato o con la scadenza del contratto a termine.

Gli incarichi dirigenziali possono essere rinnovati solo previa valutazione positiva a fine incarico da parte del Collegio Tecnico. L'esito positivo della valutazione da parte del Collegio Tecnico, sia quinquennale che al termine dell'incarico, costituisce quindi condizione imprescindibile per il rinnovo dello stesso o per il conferimento di nuovi incarichi. Il mancato rinnovo dell'incarico è conseguentemente l'effetto della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio Tecnico.

L'incarico può essere revocato anticipatamente, con atto scritto e motivato, per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3, del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i., ossia in caso di inosservanza delle direttive impartite dalla Direzione Generale o dalla direzione della Struttura di riferimento, di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati, di responsabilità grave e reiterata e in tutti gli altri casi previsti dai contratti di lavoro, o per effetto della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione o per il venir meno dei requisiti.



TITOLO II - GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

PRINCIPI METODOLOGICI DI GRADUAZIONE

Il presente titolo è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente, secondo quanto disciplinato per i dirigenti dell'area sanitaria (medici, sanitari, professioni sanitarie) dall'art. 91 CCNL 2016/18 e per l'area professionale tecnica e amministrativa dall'art. 51 comma 1 e 2 CCNL/1996, con le integrazioni di cui all'art. 26 del CCNL/ 2000 e all'art. 24 del CCNL/2005 , come confermato dall'art. 6 del CCNL del 17/10/2008 e s.m.i..

Ad ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione correlata a ciascuna delle tipologie d'incarico.

La retribuzione di posizione si compone di una parte fissa - coincidente con il suo valore minimo - e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico, corrisposta con oneri a carico del Fondo per la retribuzione degli incarichi.

La retribuzione di parte fissa è stabilita, per la dirigenza sanitaria, in base alla tipologia di incarico ed alla anzianità di servizio, dagli art. 91 comma 3 e art. 92 comma 2 CCNL 2016-20218 e, per la dirigenza professionale tecnica e amministrativa, in base alla sola tipologia di incarico, dagli artt. 5 e 6 CCNL/2010 .

L'operazione di graduazione delle funzioni, così come disciplinata dal presente Regolamento, è propedeutica all'affidamento degli incarichi dirigenziali.

Attraverso il presente Regolamento l'Azienda attribuisce a ciascun incarico, individuato dall'Atto Aziendale e da eventuali altri atti di organizzazione aziendale, un punteggio che si configura come peso relativo di ciascuno di essi rispetto agli altri.

Al fine di differenziare e rappresentare correttamente tali rapporti di seguito sono stati individuati i criteri e gli indicatori che dovranno essere utilizzati per effettuare tale pesatura.

La determinazione del trattamento economico sarà effettuata dall'Azienda 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.17 Metodologia per la pesatura degli incarichi

Al fine di attribuire a ciascun incarico presente in Azienda un punteggio relativo che rappresenti la complessità gestionale/capacità professionale richiesta per lo svolgimento delle funzioni, viene adottata una metodologia di pesatura che identifica il peso, attribuendo in prima battuta un

364

08 GIU 2020

punteggio base, determinato in funzione della tipologia di incarico, ed un ulteriore punteggio aggiuntivo in funzione dei criteri di seguito indicati. In base al punteggio complessivamente attribuito a ciascun incarico, ovvero punteggio base più i punti aggiuntivi assegnati, si ottiene il coefficiente sul quale determinare il trattamento economico da corrispondere.

Art.18 Individuazione del punteggio base

In virtù dell'individuazione delle tipologie di incarico, l'Azienda attribuisce ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di fascia associato ad un "punteggio base o coefficiente", secondo quanto previsto nella tabella seguente:

TIPOLOGIA INCARICHI AREA SANITARIA		punto base
Incarico di direzione di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. a)	Area chirurgica	36
	Area medica	34
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale (art. 18, comma 1, par. I, lett. b)		25
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. c)		22
Incarico di altissima professionalità (art. 18, comma 1, par. II, lett. a)	a valenza dipartimentale (art. 18, comma 1, par. II, lett. a1)	25
	articolazione interna di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. II, lett. a2)	22
Incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, comma 1, par. II, lett. b)		13
Incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par. II, lett. c)		11
Incarico professionale di base (art. 18, comma 1, par. II, lett. d)		3

TIPOLOGIA INCARICHI AREA PTA		punto base
Incarico di direzione di struttura complessa (art. 27, comma 1, lett. a)		30
Incarico di direzione di struttura semplice/a valenza dipartimentale (art. 27, comma 1, lett. b)		25
Incarico professionale anche di altissima specializzazione (art. 27, comma 1, lett. c)		11
Incarico professionale di base (art. 27, comma 1, lett. d)		3

Art.19 Attribuzione punteggi aggiuntivi

Atteso 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, oltre ai "punti base" agli incarichi vengono assegnati dei "punteggi aggiuntivi". Quest' ultimi saranno attribuiti dal Direttore Generale su proposta dei Direttori di UOC/Direttori di Dipartimento.

Al fine di individuare i parametri differenziali da utilizzare viene effettuato un raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 91 comma 9 CCNL 2016-2018 e dall'art. 51 C.C.N.L./1996 come integrato dall'art. 26 del C.C.N.L./2000, di seguito per esteso riportati:

- a) tipologia di incarico conferito;
- b) complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;
- c) grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
- d) affidamento e gestione di budget;
- e) consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
- f) rilevanza e delicatezza della funzione esplicitata da esposte e specifiche norme di legge;
- g) svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
- h) grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
- i) utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda;
- j) affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda;
- k) produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Azienda;
- l) rilevanza degli incarichi di direzione di Struttura Complessa interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
- m) ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- n) valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri;
- o) per gli incarichi professionali, afferenza della posizione professionale al Dipartimento o alla Struttura Complessa.

Per ogni incarico, sia gestionale che professionale, è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo, da sommare al parametro base, per un totale di 40 punti suddivisi in differenti fattori, ciascuno dei quali tende ad analizzare la complessità dell'incarico da punti differenti.

Per quanto riguarda i fattori aggiuntivi degli *incarichi gestionali*, essi sono riferiti esclusivamente alla struttura che si intende 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:

I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi gestionali e di quelli professionali sono riportati negli schemi seguenti. La Direzione Aziendale provvederà ad attribuire un peso per ciascun indicatore/parametro.

FATTORI INCARICHI GESTIONALI AREA SANITARIA			
FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO	VALORE	PUNTI
ORGANIZZATIVO/ GESTIONALE (max punti 20)	<i>A) Volumi di attività (punti 8; 14; 20)</i> <i>B) complessità operativa (punti 8; 14; 20)</i> <i>C) valenza interaziendale/ unica/esclusiva delle funzioni (punti 8; 14; 20)</i> <i>(A+B+C) / 3</i>	Medio	8
		Rilevante	14
		Alto	20
TECNOLOGICO (max punti 10)	Livello tecnologico	Medio	4
		Rilevante	7
		Alto	10
STRATEGICO AZIENDALE (max punti 10)	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	Medio	4
		Rilevante	7
		Alto	10

FATTORI INCARICHI GESTIONALI AREA PTA			
FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO	VALORE	PUNTI
STRUTTURALE/ GESTIONALE (max. punti 20)	Numerosità processi governati	Medio	12
		Rilevante	16
		Alto	20
STRATEGICO AZIENDALE (max. punti 20)	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	Medio	12
		Rilevante	16
		Alto	20

36/08 GIU 2020

FATTORI INCARICHI PROFESSIONALI AREA SANITARIA

FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO	VALORE	PUNTI
GRADO DI COMPLESSITÀ DELLE METODOLOGIE ADOTTATE (max. 15 punti)	<i>Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate.</i>	Basso	8
		Medio	12
		Alto	15
LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE (max punti 10)	<i>Attivazione di iniziative mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe.</i>	Basso	4
		Medio	8
		Alto	10
GRADO DI FLESSIBILITÀ/ AUTONOMIA/ STRATEGICITÀ (max punti 15)	<i>Autonomia esercitata nelle funzioni svolte all'interno dell'equipe. Valenza strategica</i>	Basso	8
		Medio	12
		Alto	15

FATTORI INCARICHI PROFESSIONALI AREA PTA

FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO	VALORE	PUNTI
LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE (max punti 20)	<i>Livello delle conoscenze specialistiche e loro relativa complessità</i>	Medio	12
		Rilevante	16
		Alto	20
VALENZA STRATEGICA (max punti 20)	<i>Grado di autonomia nei compiti assegnati. Valenza strategica</i>	Medio	12
		Rilevante	16
		Alto	20

36444

08 GIU 2020

Art.20 Processo di graduazione delle funzioni

L'Azienda, per effetto di quanto sopra regolamentato, provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie strutture, unità operative complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico previste.

Successivamente ad ogni struttura sarà assegnato dalla Direzione Aziendale, oltre al punteggio base, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, così come individuato nel 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.

Il processo di pesatura degli incarichi professionali prevede l'eventuale coinvolgimento diretto del Direttore di Dipartimento/Struttura Complessa di riferimento del dirigente graduato. Pertanto, si provvederà a graduare ogni singola funzione dirigenziale di tipo professionale presente all'interno dell'Azienda, individuando prioritariamente la tipologia di incarico di ciascun dirigente in funzione dell'anzianità di servizio e del processo di valutazione permanente e, successivamente, ad attribuire gli specifici punteggi aggiuntivi di cui al presente Regolamento.

La Direzione Aziendale avrà la funzione di analizzare le proposte effettuate dai Direttori di struttura e definire la pesatura e l'incarico da attribuire secondo i livelli individuati dal presente Regolamento. Ai fini della predisposizione della proposta di pesatura e attribuzione dell'incarico professionale, dove risultasse vacante o assente il diretto superiore, la proposta verrà redatta dal Direttore della macro struttura di riferimento. Qualora anche quest'ultimo non fosse presente, la stessa sarà redatta direttamente dalla Direzione Sanitaria/Amministrativa aziendale.

Il valore del peso graduato di ciascun dirigente sarà ottenuto dalla somma fra il punteggio base e il valore dei fattori aggiuntivi attribuiti con il processo sopra descritto.

Art.21 Definizione delle componenti della retribuzione di posizione

In base al risultato del processo di pesatura degli incarichi, secondo quanto sopra dettagliatamente esposto, viene elaborato il valore economico della retribuzione di posizione variabile di cui ai vigenti CC.CC.NN.LL..

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 massimi attribuibili alle diverse tipologie di incarico; 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.

Al dirigente al quale, con atto formale, viene conferito incarico dirigenziale, è riconosciuta una retribuzione di posizione totale, comunque non inferiore al valore minimo di posizione in relazione

EDALIERA DI RILEV

all'incarico conferito (struttura complessa, struttura semplice/semplice a valenza dipartimentale, incarico professionale di altissima professionalità, incarico professionale di alta specializzazione, incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo o incarico professionale di base).

L'importo economico derivante dalla graduazione delle funzioni deve assicurare i minimi per ciascun dirigente; l'eventuale maggiorazione viene a determinare la retribuzione di posizione variabile aziendale.

Per i dirigenti cui l'Azienda intende attribuire l'incarico di Direttore di Dipartimento/Responsabile di Macro Aree è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione parte variabile commisurata a quanto previsto dall'art. 39, comma 9 e 12, del CCNL/2000 I biennio come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL/2010 integrativo dell'Area IV e dall'art. 40, comma 9, del CCNL/2000 I biennio come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL integrativo CCNL/2010 dell'Area III (cfr. art. 91 comma 12 CCNL 2016-2018)

L'onere di tale maggiorazione, del valore del 30% per le Macro Aree e fino al 50% per i Dipartimenti, è a carico del bilancio aziendale.

Al dirigente, al quale è affidato un differente incarico in conseguenza a processi di riorganizzazione e prima della scadenza dell'incarico assegnato, è mantenuto il trattamento economico di posizione in atto goduto fino alla scadenza.

Dal momento della scadenza dell'incarico decade, a norma e per effetto del comma 32 dell'art. 9 della Leggen. 122/2010, il diritto al mantenimento del trattamento economico precedentemente percepito anche a seguito di un processo di valutazione positivo. Pertanto, al dirigente verrà attribuito un nuovo incarico graduato secondo il processo previsto nel presente Regolamento, fatti salvi i minimi contrattuali.

Art.22 Processo di determinazione del valore economico

Il fondo per la retribuzione di posizione dell'AORN Santobono – Pausilipondi cui all'art. 94 CCNL 2016-2018 e all'art. 9 del CCNL 06/05/2010 e ss.mm.ii. è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- della retribuzione di posizione minima fissa di cui all'art. 91 CCNL 2016-2018 e agli artt. 5 e 6 CCNL 06/05/2010 e ss.mm.ii.;
- dell'indennità di specificità (solo per area medica);
- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

Poiché lo stesso "fondo di posizione" va, di norma, integralmente utilizzato, l'Azienda, all'inizio di ogni anno, definisce l'ammontare del Fondo di ciascuna area contrattuale con i criteri e le procedure

previste dai vigenti CC.CC.NN.LL. e dalle direttive regionali, tenuto conto del numero complessivo dei dirigenti in servizio, nonché degli incarichi graduati conferiti o che intende conferire nel corso dell'anno, procede nell'ordine:

1. a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per:

- l'indennità di specificità (solo per area medica) ;
- l'indennità per incarico di struttura complessa;
- una quota pari al __% del fondo disponibile per far fronte a:
 - nuove assunzioni e/o mobilità di personale da altre Aziende;
 - attribuzione della retribuzione di posizione minima per i dirigenti che superano positivamente la valutazione al termine del primo quinquennio/quindicennio/ventennio di servizio;
 - attribuzione della posizione ai dirigenti che optano da rapporto non esclusivo ad esclusivo (solo per area medica e sanitaria non medica);

2. 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 all'incarico conferito o da conferire;

a riassegnare equamente la eventuale parte residuale del valore economico dei punteggi assegnati all'interno delle singole fasce;

-all'interno della fascia di appartenenza .

Norme finali

Per quanto non espressamente previsto o indicato all'interno del presente Regolamento si rimanda agli articoli dei contratti di lavoro e alla normativa vigente in materia.

