

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DEL LAZIO E DELLA TOSCANA M. ALEANDRI

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

n. 265 del 21/05/2018

Oggetto: Regolamento per la valorizzazione delle posizioni dirigenziali e delle connesse funzioni e responsabilità ai fini della retribuzione di posizione – *INTEGRAZIONI*.

Proposta di deliberazione n. 30/DIR del 17/05/2018

Direzione Generale

L'Estensore Dott. Francesco Filippetti

Il Responsabile del procedimento Dott. Francesco Filippetti

Visto di regolarità contabile n° di prenot.

Parere del Direttore Amministrativo
Avv. Mauro Pirazzoli

Favorevole Non favorevole

Parere del Direttore Sanitario
Dott. Andrea Leto

Favorevole Non favorevole

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Ugo Della Morte


IL DIRETTORE GENERALE

OGGETTO: Regolamento per la valorizzazione delle posizioni dirigenziali e delle connesse funzioni e responsabilità ai fini della retribuzione di posizione – *INTEGRAZIONI*.

Visti e richiamati

- la deliberazione del Direttore Generale n° 556 del 20 novembre 2017 “*Approvazione della proposta di regolamento per l’ordinamento interno dei servizi dell’Istituto, ai sensi dell’art. 9 co.1, lett. B del vigente Statuto*”;
- il Capo IV del predetto Regolamento per l’organizzazione dei servizi dell’Istituto, approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n° 8 del 22/11/2017;
- la deliberazione del Direttore Generale n. 204 del 20 aprile 2018 “*Regolamento per la valorizzazione delle posizioni dirigenziali e delle connesse funzioni e responsabilità ai fini della retribuzione di posizione*”.

VISTI E RICHIAMATI ALTRESÌ

- l’art. 3, comma 1 *bis* del D.lgs. 502/92 per il quale “*l’atto aziendale individua le strutture operative dotate di autonomia gestionale o tecnico-professionale, soggette a rendicontazione analitica*”;
- le normative contrattuali definite dai CCNL delle aree contrattuali del personale dirigenziale del SSN, ispirate ad un modello aperto, che consente alla Direzione Aziendale di individuare, con l’atto aziendale di organizzazione, una pluralità di posizioni dirigenziali, sia di natura gestionale che funzionale, in coerenza con le specifiche necessità organizzative aziendali;

DATO ATTO CHE

- in relazione al “*Regolamento per la valorizzazione delle posizioni dirigenziali e delle connesse funzioni e responsabilità ai fini della retribuzione di posizione*”, approvato con Deliberazione n. 204 del 20 aprile 2018, le OOSS hanno richiesto nella riunione del 23 aprile 2018 un chiarimento in ordine alla interpretazione degli artt. 1 e 3 del predetto Regolamento, relativamente agli eventuali incrementi della parte della retribuzione di posizione garantita dal CCNL, richiedendo espressamente il non assorbimento dei medesimi da parte della variabile

aziendale e l'addizione di tali eventuali incrementi pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione;

RITENUTO

- pertanto, anche alla luce del vigente CCNL (art. 5 comma 2 del 6/5/2010 sia per la Dirigenza SPTA che per quella Medico-veterinaria) di recepire la richiesta delle OOSS, modificando, in tal senso gli art. 1 e 3 del *“Regolamento per la valorizzazione delle posizioni dirigenziali e delle connesse funzioni e responsabilità ai fini della retribuzione di posizione”*, approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 204 del 20/04/2018;

Quanto sopra premesso, considerato e ritenuto,

Il Direttore Generale

Delibera

Per quanto, in premessa indicato, che qui si intende, integralmente riportato,

1. di revocare la propria precedente deliberazione n. 204 del 20/04/2018 avente ad oggetto *“Regolamento per la valorizzazione delle posizioni dirigenziali e delle connesse funzioni e responsabilità ai fini della retribuzione di posizione”*;
2. di approvare, quale parte integrante e sostanziale, la nuova proposta di *“Regolamento per la valorizzazione delle posizioni dirigenziali e delle connesse funzioni e responsabilità ai fini della retribuzione di posizione”*, recante la seguente nuova versione degli artt. 1 e 3:

Art. 1

Criteri generali

La graduazione delle funzioni dirigenziali, alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico, è effettuata in modo oggettivo attraverso i criteri e parametri specifici di seguito definiti. Viene in tal modo attribuito a ciascun incarico individuato dal Regolamento di organizzazione aziendale un punteggio che si configura come peso relativo rispetto agli altri. La determinazione del trattamento economico viene effettuata tenendo a riferimento sia gli incarichi esistenti e il relativo peso, sia la capienza dei fondi contrattuali di specifica pertinenza in relazione all'anno di riferimento. Nel far ciò, per ognuna delle tipologie di incarico definite, viene individuata la possibilità di collocazione in diverse fasce di peso, ai fini della successiva differenziata valorizzazione economica. Il peso attribuito ad ogni incarico costituisce la base per la successiva valorizzazione economica dello

stesso, da attuarsi da parte dell'Amministrazione tenendo conto delle risorse economiche disponibili sul fondo di posizione delle diverse aree contrattuali dirigenziali e del totale dei punti/peso attribuiti agli incarichi affidati ai dirigenti di ogni singola area contrattuale. Il valore di ogni incarico sarà quindi determinato moltiplicando il n° dei punti/peso assegnato ad ogni incarico o tipologia di incarico, per il valore economico attribuito al singolo punto/peso. Il valore economico del singolo punto/peso sarà a sua volta determinato annualmente separatamente per ognuna delle aree contrattuali della dirigenza, suddividendo l'importo complessivo delle risorse economiche destinate alla retribuzione di posizione dei dirigenti di ognuna delle aree contrattuali su indicate per il n° totale dei punti/peso complessivamente assegnati ai dirigenti della relativa area contrattuale. Il suddetto importo complessivo va considerato al netto delle indennità di struttura complessa e di eventuali incrementi della parte fissa di retribuzione di posizione a seguito di rinnovo del CCNL da assegnarsi direttamente agli aventi diritto

Art. 3

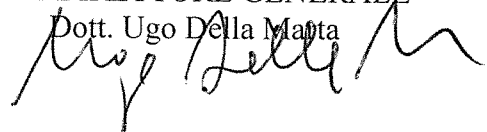
Metodologia per la pesatura degli incarichi

Al fine di attribuire a ciascun incarico un punteggio che rappresenti la complessità gestionale o professionale dello stesso e la capacità professionale richiesta per lo svolgimento delle funzioni, viene adottata una metodologia che identifica il peso attribuendo in primis un punteggio base, determinato in funzione della tipologia di incarico ed un ulteriore punteggio aggiuntivo in funzione dei criteri di seguito indicati. Il punteggio complessivamente attribuito a ciascun incarico (determinato dalla somma tra il punteggio base e i punti aggiuntivi assegnati) rappresenta il coefficiente sul quale determinare la retribuzione di posizione, che ovviamente comprende anche la parte garantita dal CCNL, al momento dell'applicazione del presente provvedimento. Eventuali incrementi della parte di retribuzione di posizione garantita dal CCNL non saranno riassorbiti dalla variabile aziendale e si aggiungeranno alla retribuzione di posizione.

3. di stabilire che tutti i precedenti provvedimenti in materia sono da ritenersi superati dalla data di definitiva approvazione del Regolamento;
4. di trasmettere la presente Deliberazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Revisori.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Ugo Della Manna





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

**REGOLAMENTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE POSIZIONI
DIRIGENZIALI E DELLE CONNESSE FUNZIONI E RESPONSABILITÀ
AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

INDICE

INTRODUZIONE	pag. 1
Premessa	pag. 2
Art. 1 - Criteri generali	pag. 3
Art. 2 - Parametrazione con riferimento alle funzioni relative all'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità	pag. 4
Art. 3 - Metodologia per la pesatura degli incarichi	pag. 8
Art. 4 - Individuazione del punteggio base	pag. 9
Art. 5 - Attribuzione punteggio aggiuntivo	pag. 9
Art. 6 - Fattori relativi agli incarichi gestionali ai fini dell'attribuzione punteggio aggiuntivo	pag. 10
Art. 7 - Fattori relativi agli incarichi professionali ai fini dell'attribuzione punteggio aggiuntivo	pag. 12
Art. 8 - Meccanismi correttivi alla valorizzazione dell'incarico	pag. 12
Art. 9 - Norma finale	pag. 13

Introduzione

Il Regolamento per l'ordinamento dei servizi, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la Deliberazione n° 8 del 22/11/2017, è stato definitivamente confermato dalle Regioni Lazio e Toscana, per intervenuto perfezionarsi del silenzio assenso previsto dall'art. 17 bis della Legge 241/90, come accertato dalla Deliberazione del Direttore Generale n. 3 del 10 gennaio 2018.

Il nuovo Regolamento giunge a 14 anni dall'adozione dell'ultimo atto di organizzazione aziendale ed in questo lungo lasso di tempo il testo previgente ha garantito un elevato livello delle prestazioni e la qualità delle stesse. Tuttavia esso, inevitabilmente, con il trascorrere degli anni, ha determinato la sedimentazione di criticità per quanto attiene la natura e la *mission* della organizzazione e l'esigenza di sviluppo delle carriere professionali, con un rilevante gap tra l'evoluzione dichiarata e quella reale.

In sanità i processi di cambiamento per natura e velocità della innovazione, sono confrontabili solo ai settori più evoluti dell'industria privata, dove la conoscenza scientifica, l'adeguamento tecnologico l'expertise del personale cambiano in maniera evolutiva, costante e continua.

Durante questi anni, pertanto, sono sedimentati ritardi organizzativi a cui il nuovo Regolamento tende a dare risposta con modalità, rispettose delle norme in vigore, capaci di utilizzare in maniera flessibile l'atto fondamentale dell'Ente.

Al contempo propone al personale dell'Ente uno scenario certo nella sua completa esplicitazione fin dalla sua approvazione, ricostruendo un percorso di evoluzione delle carriere adeguato ai tempi della sua vigenza.

L'elemento portante in termini organizzativi del nuovo Regolamento è costituito dalla separazione, ancorché parziale, come in ogni organizzazione sanitaria, tra la linea di lavoro prevalentemente gestionale e quella prevalentemente professionale.

Nel nuovo Regolamento, in coerenza con le norme contrattualistiche che regolano i rapporti della dirigenza in sanità, si vanno ad individuare 3 livelli di organizzazione a prevalenza gestionale e 4 livelli di linee a prevalenza professionale.

A garanzia della trasparenza e correttezza delle modalità applicative del nuovo Regolamento la Direzione Generale, in ossequio al CCNL, ha previsto di assoggettare alla procedura di concertazione le materie concernenti l'affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali e la

valorizzazione delle posizioni organizzative e delle connesse funzioni e responsabilità ai fini della retribuzione di posizione, mentre ha ritenuto di sottoporre, raccogliendo le sollecitazioni delle OO.SS., alla procedura di contrattazione la gestione delle eventuali problematiche derivanti dalla perdita dell'incarico senza demerito, quale conseguenza dell'applicazione del nuovo Regolamento. Il presente Regolamento è finalizzato a dare attuazione al nuovo Regolamento per l'ordinamento dei servizi ai fini della valorizzazione delle posizioni dirigenziali previste per la determinazione della retribuzione di posizione spettante a ciascun dirigente alla luce dei vigenti CCNL di tutte le aree di appartenenza.

Premessa

La definizione dell'organigramma e funzionigramma aziendale trae fondamento dalle previsioni dell'art. 3, comma 1 *bis* del D.lgs. 502/92 per il quale *"l'atto aziendale individua le strutture operative dotate di autonomia gestionale o tecnico-professionale, soggette a rendicontazione analitica"*, dall'art. 15 del D.lgs. 502/92 e dalle normative contrattuali definite dai CCNL delle aree contrattuali del personale dirigenziale del SSN, ispirate ad un modello aperto, che consente alla Direzione Aziendale di individuare, con l'atto aziendale di organizzazione, una pluralità di posizioni dirigenziali, sia di natura gestionale che funzionale, in coerenza con le specifiche necessità organizzative aziendali, comunque riconducibili all'interno di 4 macro categorie di seguito schematicamente rappresentate:

- incarichi ad autonomia gestionale di natura complessa;
- incarichi ad autonomia gestionale di natura semplice;
- incarichi ad autonomia tecnico-professionale di alta specializzazione;
- incarichi di natura tecnico-professionale.

Con la definizione di incarico gestionale si intende quello preordinato alla direzione di una struttura, termine con il quale si intende *"l'articolazione interna dell'azienda alla quale è attribuita con l'atto di cui all'art. 3 comma 1 bis del D.lgs. 502 del 1992 la responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie"*.

Si intendono per ***incarichi ad autonomia gestionale di natura complessa*** quelli riferiti a strutture aventi valenza esterna all'Ente, caratterizzate da un'organizzazione complessa e piena autonomia disciplinare. Nel presente Regolamento è individuata un'unica tipologia di incarico denominata Unità Operativa Complessa (UOC), variamente graduata in ragione della complessità strutturale.

Per **incarichi ad autonomia gestionale di natura semplice** si intendono quelli riferiti sia alle articolazioni interne della struttura complessa, sia a quelle a diretto riferimento direzionale, aventi valenza esclusivamente interna all'Ente, ancorché dotate della responsabilità ed autonomia di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie assegnate. Nel presente Regolamento sono individuate due tipologie di incarico denominate **a) Unità Operativa Semplice Direzionale (UOSD)**, variamente graduate in ragione della complessità strutturale e **b) Unità Operativa Semplice (UOS)**.

Per **incarichi ad autonomia tecnico-professionale di alta specializzazione** si intendono articolazioni funzionali della struttura connesse alla presenza di elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali-quantitative complesse riferite alla disciplina ed organizzazione interna della struttura di riferimento. Nel presente Regolamento sono individuate due tipologie di incarico denominate rispettivamente: **a) Incarico di Alta Specializzazione (AS)** e **b) Incarico di Elevata Professionalità (EP)**, variamente graduate in ragione della complessità, della valenza esterna dell'attività svolta e del livello tecnico-professionale e scientifico richiesto per lo sviluppo della relativa attività. Lo svolgimento di queste categorie di incarico comporta il coordinamento del personale assegnato al progetto o alla linea di attività corrispondente, con responsabilità funzionale nei confronti dello stesso e per gli obiettivi assegnati. Rientrano in fine in questa categoria gli incarichi quelli che hanno rilevanza all'interno della struttura di assegnazione e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico-funzionale piena nella disciplina di appartenenza. Nel presente regolamento si individua detta tipologia di incarico denominata Incarico Professionale (IP), riservata ai dirigenti ai quali è riconosciuta piena autonomia professionale

Per **incarichi di natura tecnico-professionale** si intendono quelli denominati Incarichi Professionali di Base (IPB), assegnati al personale dirigente di cui all'art. 15, comma 4 parte prima del D.lgs. 502/92.

§ § § §

Le diverse tipologia di incarico individuate, sono funzionali ad una efficace organizzazione aziendale e contribuiscono a promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle attitudini e delle competenze di ognuno.

Art. 1 **Criteri generali**

La graduazione delle funzioni dirigenziali, alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico, è effettuata in modo oggettivo attraverso i criteri e parametri specifici di seguito definiti. Viene in tal modo attribuito a

ciascun incarico individuato dal Regolamento di organizzazione aziendale un punteggio che si configura come peso relativo rispetto agli altri. La determinazione del trattamento economico viene effettuata tenendo a riferimento sia gli incarichi esistenti e il relativo peso, sia la capienza dei fondi contrattuali di specifica pertinenza in relazione all'anno di riferimento.

Nel far ciò, per ognuna delle tipologie di incarico definite, viene individuata la possibilità di collocazione in diverse fasce di peso, ai fini della successiva differenziata valorizzazione economica. Il peso attribuito ad ogni incarico costituisce la base per la successiva valorizzazione economica dello stesso, da attuarsi da parte dell'Amministrazione tenendo conto delle risorse economiche disponibili sul fondo di posizione delle diverse aree contrattuali dirigenziali e del totale dei punti/peso attribuiti agli incarichi affidati ai dirigenti di ogni singola area contrattuale.

Il valore di ogni incarico sarà quindi determinato moltiplicando il n° dei punti/peso assegnato ad ogni incarico o tipologia di incarico, per il valore economico attribuito al singolo punto/peso. Il valore economico del singolo punto/peso sarà a sua volta determinato annualmente separatamente per ognuna delle aree contrattuali della dirigenza, suddividendo l'importo complessivo delle risorse economiche destinate alla retribuzione di posizione dei dirigenti di ognuna delle aree contrattuali su indicate per il n° totale dei punti/peso complessivamente assegnati ai dirigenti della relativa area contrattuale.

Il suddetto importo complessivo va considerato al netto delle indennità di struttura complessa e di eventuali incrementi della parte fissa di retribuzione di posizione a seguito di rinnovo del CCNL da assegnarsi direttamente agli aventi diritto.

Art. 2

Parametrazione con riferimento alle funzioni relative all'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità

Di seguito sono elencate le tipologie di strutture gestionali e di incarico professionale che si prevedono nell'azienda.

- **Unità Operativa Complessa (UOC):** è definita complessa la struttura organizzativa caratterizzata dalla particolare rilevanza interna ed esterna all'organizzazione dell'Istituto. È definita tale facendo riferimento alla D.lgs. 502 del 30/12/92 sulla base della combinazione di diverse caratteristiche:

- ✓ erogazione di tutte le attività tecnico-professionali caratterizzanti lo specifico ambito professionale/territoriale;

- ✓ afferenza diretta di risorse professionali in entità tale da giustificare l'autonomia gestionale;
- ✓ assegnazione diretta di dotazioni tecnico-strumentali significative per il bilancio aziendale;
- ✓ assegnazione di obiettivi rilevanti per la programmazione aziendale;
- ✓ produzione di volumi prestazionali quali-quantitativi tali da giustificare l'autonomia gestionale.

È caratterizzata dalla gestione di risorse umane, finanziarie e strumentali, assegnate in sede di contrattazione di budget, finalizzate al raggiungimento di obiettivi prestazionali, organizzativi ed economici. Il suo responsabile risponde nei confronti del Direttore Generale degli adempimenti ad esso conferiti e/o delegati e del raggiungimento degli obiettivi professionali e gestionali assegnati. L'incarico comporta la responsabilità amministrativa, dirigenziale ed erariale per gli atti a valenza esterna adottati e per la gestione delle risorse umane ed economiche assegnate e la responsabilità dei cespiti aziendali stabilmente assegnati alla struttura di pertinenza. Il Direttore della UOC esercita altresì i compiti e i poteri previsti dall'art. 17 co. 1 del D.lgs. 165/2001. La UOC è Centro di Responsabilità e può essere articolata in uno o più Centri di Costo.

Ai sensi dell'art. 18 del CCNL 8/6/2000, il dirigente di struttura complessa, all'inizio di ogni anno solare, individua, nell'ambito dirigenziale della propria struttura, il dirigente preposto a sostituirlo nei casi di assenza o impedimento. A tal fine utilizzerà quale criterio prevalente di indirizzare la scelta nei confronti dei dirigenti con incarico di UOS o di EP.

- **Unità Operativa Semplice Direzionale (UOSD):** è definita Unità Operativa Semplice Direzionale la struttura organizzativa dotata di autonomia gestionale propria al pari della UOC, in quanto tale titolare di risorse umane, strumentali e tecnologiche dedicate, ancorché priva dei requisiti di complessità della UOC.

La UOSD è Centro di Responsabilità aziendale, di norma strutturata in un unico Centro di Costo. L'incarico di responsabile di UOSD presuppone il possesso di elevate capacità professionali e di governo di specifiche problematiche di interesse aziendale. Il suo responsabile risponde nei confronti del Direttore Generale degli adempimenti ad esso conferiti e/o delegati e del raggiungimento degli obiettivi professionali e gestionali assegnati. L'incarico comporta la responsabilità amministrativa, dirigenziale ed erariale per gli atti a valenza esterna adottati e per la gestione delle risorse umane ed economiche assegnate e la responsabilità dei cespiti aziendali stabilmente assegnati alla struttura di pertinenza.

Le UOSD in rapporto alla articolazione od al volume dei servizi erogati possono essere articolate in diversi livelli di complessità.

- **Unità Operativa Semplice (UOS):** è un'articolazione organizzativa funzionale della UOC caratterizzata da autonomia operativa nello svolgimento di attività di particolare rilevanza per il territorio o di attività di interesse strategico su cui l'Istituto vuole investire nel medio-lungo periodo, utilizzando le risorse in essa allocate dal responsabile della UOC di assegnazione nell'ambito della contrattazione del budget di secondo livello. L'incarico di responsabile di UOS richiede una elevata capacità professionale e una autonomia gestionale riferita allo specifico settore di attività e prevede:
 - ✓ la responsabilità dirigenziale ed erariale della gestione delle risorse umane ed economiche assegnate;
 - ✓ la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi gestionali e professionali assegnati;
 - ✓ la responsabilità dei cespiti aziendali stabilmente assegnati alla struttura di pertinenza.

Le UOS in rapporto alla articolazione od al volume dei servizi erogati possono essere articolate in diversi livelli di complessità.

- **Incarico Professionale di Alta Specializzazione (AS):** trattasi di incarico professionale caratterizzato da piena autonomia operativa in presenza di particolarmente elevate competenze tecnico-professionali e scientifiche in una particolare disciplina. Tale incarico è finalizzato alla produzione di prestazioni qualitativamente complesse, utilizzando le risorse allocate direttamente dalla Direzione aziendale.

Può essere finalizzata all'implementazione di innovazioni organizzative, tecnologiche o progettuali.

- **Incarico di Elevata Professionalità (EP):** trattasi di un incarico di natura prevalentemente professionale che presuppone il possesso di una elevata competenza ed esperienza professionale e/o scientifica. L'incarico è individuato all'interno delle UOC e presuppone il coordinamento di tipo professionale di un team di professionisti dedicati a specifica attività afferente ad un'area professionale che garantisce e sviluppa le prestazioni dell'Istituto. Il dirigente incaricato utilizza le risorse a tale scopo attribuite dal responsabile della struttura e risponde del raggiungimento degli obiettivi ad esso assegnati, degli atti professionali compiuti e dell'utilizzo razionale ed efficiente del personale coordinato.

Il titolare dell'incarico di EP ha piena autonomia professionale nell'ambito della materia specifica. Si raccorda con le strutture gestionali di riferimento per gli aspetti gestionali e con le articolazioni degli ambiti funzionali omogenei della sede Centrale di Roma per gli aspetti tecnico professionali. L'incarico può comportare la gestione diretta o condivisa di laboratori. In rapporto alla articolazione od al volume dei servizi erogati sarà graduato in diversi livelli di complessità.

- **Incarico Professionale (IP):** trattasi di incarico dirigenziale di natura professionale finalizzato allo svolgimento di attività omogenee che richiedono una adeguata competenza specialistico-funzionale nella disciplina di afferenza e una acquisita piena autonomia operativa nell'esercizio dei compiti professionali. L'incarico professionale consiste nella realizzazione di programmi o nell'attribuzione di funzione operative, laboratoristiche, di consulenza e di ricerca finalizzata al raggiungimento di obiettivi prefissati. Tale tipologia di incarico è attribuita dal Direttore Generale, sentito il Direttore Sanitario o il Direttore Amministrativo per le rispettive competenze, nell'ambito della struttura di appartenenza e su proposta del relativo responsabile di UOC al compimento dei 5 anni di attività del dirigente, previa valutazione positiva dell'attività svolta nel quinquennio e dell'acquisita autonomia tecnico-professionale. Il dirigente assegnatario di incarico professionale è responsabile del raggiungimento degli obiettivi ad esso assegnati e degli atti professionali compiuti.

- **Incarico Professionale di Base (IPB):** l'attività del dirigente neoassunto è caratterizzata dallo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di appartenenza, con una autonomia tecnico-professionale limitata e progressivamente ampliata, conseguentemente a obiettivi momenti di valutazione e verifica riferiti alle caratteristiche personali, professionali e relazionali all'interno dell'equipe e alla performance individuale realizzata nel raggiungimento degli obiettivi prestazionali attribuiti dal responsabile della struttura di assegnazione. Il dirigente assegnatario di incarico professionale di base è responsabile del raggiungimento degli obiettivi, adeguatamente calibrati in ragione del livello di autonomia professionale raggiunto e degli atti professionali compiuti.

In conseguenza della valutazione annuale positiva da parte del Direttore della struttura di appartenenza in sede di valutazione individuale ai fini dell'attribuzione dello stipendio di risultato, il punteggio di cui al successivo art. 4 è progressivamente aumentato in coerenza con l'ampliamento dell'autonomia tecnico-professionale acquisita.

In base alla distinzione di cui al punto precedente, vengono individuate, pertanto, sette tipologie di incarichi o fasce, per ognuna delle quali viene di seguito riportata la corrispondenza con le tipologie di incarico dirigenziale individuate dall'art. 27 del CCNL 8/6/2000.

Corrispondenza degli incarichi dirigenziali aziendali con l'art. 27 del CCNL 8/6/2000	
Unità Operativa Complessa (UOC)	co. 1 lett. a
- Unità Operativa Semplice Direzionale (UOSD) - Unità Operativa Semplice (UOS)	co. 1 lett. b
- Alta specializzazione (AS) - Elevata professionalità (EP) - Professionale (IP)	co. 1 lett. c
Professionale di base (IPB)	co. 1 lett. d

- A: Incarico di struttura complessa (UOC);
- B.1: Incarico di struttura semplice direzionale (UOSD):
 - ✓ B.1.1: Incarico di struttura semplice direzionale (UOSD+);
 - ✓ B.1.2: Incarico di struttura semplice direzionale (UOSD);
- B.2: Incarico di struttura semplice (UOS);
- C.1: Incarico Professionale di Alta Specializzazione (AS);
- C.2: Incarico di Elevata Professionalità (EP):
 - ✓ C.2.1: Incarico di Elevata Professionalità (EP++);
 - ✓ C.2.2: Incarico di Elevata Professionalità (EP+);
 - ✓ C.2.3: Incarico di Elevata Professionalità (EP);
- C.3: Incarico Professionale (IP);
- D.1: Incarico Professionale di Base (IPB).

Art. 3

Metodologia per la pesatura degli incarichi

Al fine di attribuire a ciascun incarico un punteggio che rappresenti la complessità gestionale o professionale dello stesso e la capacità professionale richiesta per lo svolgimento delle funzioni, viene adottata una metodologia che identifica il peso attribuendo *in primis* un punteggio base, determinato in funzione della tipologia di incarico ed un ulteriore punteggio aggiuntivo in funzione dei criteri di seguito indicati. Il punteggio complessivamente attribuito a ciascun incarico (determinato dalla somma tra il punteggio base e i punti aggiuntivi assegnati) rappresenta il coefficiente sul quale determinare la retribuzione di posizione, che ovviamente comprende anche la parte garantita dal CCNL, al momento dell'applicazione del presente provvedimento. Eventuali

incrementi della parte di retribuzione di posizione garantita dal CCNL non saranno riassorbiti dalla variabile aziendale e si aggiungeranno alla retribuzione di posizione.

Art. 4
Individuazione del punteggio base

Il punteggio base assegnato in relazione alle diverse strutture è il seguente:

INCARICHI GESTIONALI

TIPO STRUTTURA	FASCIA	PUNTEGGIO BASE
Unità Operativa Complessa (UOC)	A	20
Unità Operativa Semplice Direzionale (UOSD)	B.1	15
Unità operativa Semplice (UOS)	B.2	15

INCARICHI PROFESSIONALI

TIPO INCARICO	FASCIA	PUNTEGGIO BASE
Incarico Professionale di Alta Specializzazione (AS)	C.1	20
Incarico di Elevata Professionalità (EP++)	C.2.1	15
Incarico di Elevata Professionalità (EP+)	C.2.2	13
Incarico di Elevata Professionalità (EP)	C.2.3	10
Incarico Professionale (IP)	C.3	5
Incarico Professionale di Base (IPB)	D.1	0

Art. 5
Attribuzione punteggio aggiuntivo

Oltre al punteggio base, tenuto conto delle caratteristiche di complessità e di relativa responsabilità di ogni **incarico che comporti la direzione di struttura**, vengono attribuiti punteggi aggiuntivi (da sommare al punteggio base) per un massimo di 80 punti, suddivisi in fattori, ciascuno dei quali misura la complessità dell'incarico con riguardo a diversi profili, considerando i criteri previsti dal CCNL. Tali fattori sono riferiti esclusivamente alla struttura oggetto di pesatura e non al dirigente che ne è temporaneamente il responsabile.

Di converso per gli **incarichi professionali** i componenti aggiuntivi sono orientati sia alla valutazione funzionale, che alla complessità e strategicità dell'incarico professionale ed assegnati nella misura massima di 60 punti.

Ad esclusione degli incarichi di FASCIA A per le quali l'attività di pesatura determina una fisiologica differenziazione di valorizzazione, per le altre tipologie di incarico l'attività di pesatura è finalizzata a ricondurre gli incarichi ricompresi nelle tipologie indicate nel precedente art. 2 in fasce di valorizzazione omogenee coerenti con il diverso rilievo gestionale o professionale.

Al dirigente, all'atto della prima assunzione, viene riconosciuto un punteggio di 1 punto peso, rispettivamente in ragione della competenza specialistica richiesta e del grado di autonomia riconosciuto dal direttore della struttura di afferenza al momento dell'affidamento dei primi compiti. In seguito al progressivo ampliamento dell'autonomia tecnico-professionale conseguente alla valutazione positiva annuale prevista dall'art. 15 co. 4 del D.lgs. 502/1992, viene riconosciuto un incremento annuale di un ulteriore punto peso per ognuno dei due *item* sopra indicati. In caso di valutazione non positiva, a prescindere dalle ulteriori eventuali conseguenze, si determina il blocco di tale progressione.

Art. 6

Fattori relativi agli incarichi gestionali ai fini dell'attribuzione punteggio aggiuntivo

FATTORE	PARAMETRO	
	UOC	UOSD e UOS
DIMENSIONALE		
Consistenza numerica del personale, determinata prendendo in considerazione tutte le risorse umane afferenti (personale dipendente, a contratto, e di società di servizi). Per le strutture di nuova istituzione si fa riferimento alla dotazione organica e, alle articolazioni dalle quali sono evolutivamente derivate.	da 6 a 10 = 15 punti da 11 a 15 = 22 punti > 15 = 30 punti	da 1 a 5 = 10 punti da 6 a 10 = 15 punti > 10 = 20 punti

In sede di contrattazione di budget di secondo livello, alle UOS non può essere assegnato un contingente di personale superiore al 50% di quello complessivamente assegnato alla UOC di appartenenza.

FATTORE	PARAMETRO
FUNZIONALE	
Rilevanza della funzione espletata e connesso livello di responsabilità	
Consistenza del budget gestito*	< 75.000 € = 1 punto da 75.000 € a 150.000 € = 3 punti da 150.001 € a 300.000 € = 5 punti > 300.000 € = 10 punti
Consistenza delle sollecitazioni provenienti dagli utenti esterni	alto = 10 punti medio-alto = 7 punti medio = 6 punti basso = 2 punti
Consistenza delle sollecitazioni provenienti dagli utenti interni	alto = 10 punti medio-alto = 7 punti medio = 6 punti basso = 2 punti

* In sede di contrattazione di budget di secondo livello, alle UOS non può essere assegnato un budget di importo superiore al 50% di quello complessivamente assegnato alla UOC di appartenenza.

FATTORE	PARAMETRO
STRATEGICO	
Rilevanza anche in chiave di prospettiva della struttura in ordine all'impegno richiesto al responsabile	
Criticità della funzione espletata	alto = 4 punti medio = 2 punti basso = 1 punto
Valore strategico della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	alto = 6 punti medio = 4 punti basso = 2 punti
Livello di impiego di metodologie e soluzioni innovative	alto = 6 punti medio = 3 punti basso = 1 punto
Grado di impiego di strumentazioni di elevato livello tecnologico	alto = 4 punti medio = 2 punti basso = 1 punto

Art. 7

Fattori relativi agli incarichi professionali ai fini dell'attribuzione punteggio aggiuntivo

FATTORE	PARAMETRO
Grado di complessità della competenza specialistica richiesta	alto = 20 punti medio-alto = 15 punti medio = 10 punti medio -bassa = 5 punti base = 1 punto
Grado di autonomia necessaria negli interventi e nelle attività professionali	alto = 20 punti medio-alto = 16 punti medio = 10 punti medio -bassa = 5 punti base = 1 punto
Livello di capacità necessaria di proposta, di coordinamento di attività e di finalizzazione di programmi di ricerca ed innovazione, cooperazione e formazione (solo Area Sanitaria)	alto = 20 punti medio-alto = 16 punti medio = 10 punti basso = 5 punti
Livello di capacità necessaria per attuare soluzioni innovative, redazione di linee guida e regolamenti per la loro attuazione nell'Ente (solo Area Amministrativa)	alto = 20 punti medio-alto = 16 punti medio = 10 punti basso = 5 punti

Art. 8

Meccanismi correttivi alla valorizzazione dell'incarico

Ai sensi di quanto disposto dal presente Regolamento lo stipendio di posizione è calcolato in via omnicomprensiva dalla sommatoria della quota di punteggio base di cui al precedente art. 4 e la quota di punteggio aggiuntivo prevista rispettivamente ai precedenti art. 6 o art. 7.

Lo stipendio di posizione complessivo che ne deriva ricomprende le quote comunque garantite dal CCNL nel tempo vigente e viene corrisposto per 13 mensilità.

Nel caso in cui il valore dell'incarico individuato sulla base dei criteri del presente Regolamento, dovesse risultare inferiore alla quota comunque garantita dal CCNL vigente, il risultato della pesatura e della valorizzazione dell'incarico verrà incrementato del valore corrispondente al differenziale con l'importo contrattualmente garantito (integrazione al minimo).

Nel caso di incarichi di UOC ovvero di UOSD attribuiti a scavalco ad altro dirigente a cui è già attribuito analogo incarico, la retribuzione di posizione di detto dirigente è incrementata di una

quota corrispondente al 20% per gli incarichi di UOC, ovvero al 10% per gli incarichi di UOSD, calcolato sul valore della struttura gestita a scavalco, per la durata di detto incarico aggiuntivo.

Nei casi in cui, a seguito del processo di riorganizzazione e di riattribuzione degli incarichi dirigenziali conseguenti all'applicazione del Regolamento di organizzazione aziendale, si determina l'attribuzione di incarichi di peso inferiore a quelli precedentemente attribuiti pur in presenza di valutazione positiva, può essere prevista in sede di contrattazione aziendale una quota economica di "*salvaguardia*" ai sensi di quanto previsto dall'art. 24 co. 10 del CCNL del 3/11/2005 dell'Area Medico Veterinaria e dall'art. 24 co. 12 dell'Area della dirigenza SPTA, a carico del rispettivo fondo di posizione, per la durata del primo incarico attribuito ai dirigenti a seguito della riorganizzazione aziendale.

Art. 9 **Norma finale**

La valorizzazione degli incarichi è verificata annualmente in ragione degli eventuali mutamenti determinatisi nell'anno precedente relativamente alla valorizzazione del singolo punto peso, in conseguenza del mutamento dell'importo complessivo del fondo di posizione, ovvero del totale dei punti peso previsti per mutamenti determinatisi nel numero dei dirigenti in servizio o di modifiche degli incarichi attribuiti.

La graduazione delle funzioni è sottoposta a revisione periodica a scadenza degli incarichi secondo i criteri contrattualmente definiti nel tempo e comunque ad ogni mutamento organizzativo che modifichi il numero delle strutture e/o degli incarichi e la quantità delle funzioni attribuite.

PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata ai sensi della legge 69/2009 e successive modificazioni ed integrazioni in data *21/05/2018.*

IL FUNZIONARIO INCARICATO
Sig.ra Eleonora Quagliarella

