



Adottata dal DIRETTORE GENERALE in data 11 MAR. 2014

OGGETTO: Approvazione del Regolamento per la graduazione delle funzioni dirigenziali – Area della Dirigenza Sanitaria non Medica.

Publicata all'Albo Pretorio dell'Azienda a partire da 11 MAR. 2014 per 15 giorni consecutivi e posta a disposizione per la consultazione IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

IL DIRETTORE GENERALE	Dr. Antonio Garau
Coadiuvato dal	
Direttore Amministrativo	Dr. Attilio Murru
Direttore Sanitario	Dr. Remigio Carlo Puddu

Su proposta del Direttore della S.C. Servizio Personale:

PREMESSO che l'art. 51 e sue modifiche e integrazioni del CCNL 12/9/1996 dell'Area III della Dirigenza Sanitaria non Medica disciplina l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali, nonché stabilisce che ad essi è correlata l'attribuzione del trattamento economico di posizione determinato previa graduazione delle funzioni e delle responsabilità correlati agli incarichi stessi;

VISTA la deliberazione n. 131 del 31/1/2014 di "Preso atto Deliberazione Giunta Regione Sardegna n. 1/39 del 17/1/2014 recante Approvazione Atto Aziendale Azienda Ospedaliera Brotzu";

VISTA la bozza di Regolamento inviata alle organizzazioni sindacali il 15/11/2013 da parte dell'Ufficio Relazioni Sindacali della S.C. del Servizio Personale a titolo di informazione preventiva, come stabilito dai cc. 3 e 4 dell'art. 51 del CCNL 12/9/1996 e sue modifiche e integrazioni, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

CONSIDERATO che a seguito dell'informazione preventiva le organizzazioni sindacali non hanno posto né rilievi né obiezioni, situazione della quale l'Ufficio Relazioni Sindacali ha preso ufficialmente atto il 13/1/2014;

VISTO pertanto il testo del Regolamento predisposto dall'Ufficio Relazioni Sindacali della S.C. del Servizio Personale, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

RITENUTO di dover approvare il Regolamento per la graduazione delle funzioni dirigenziali dell'Area della Dirigenza Sanitaria non Medica;

CON il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

%



segue deliberazione n. 367 del 11 MAR. 2014

DELIBERA

per i motivi esposti in premessa:

- di approvare il Regolamento per la graduazione delle funzioni dirigenziali dell'Area della Dirigenza Sanitaria non Medica allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
- di dare atto che dalla data di approvazione del presente Regolamento cessano di avere efficacia gli atti precedenti in materia di graduazione delle funzioni dirigenziali dell'Area della Dirigenza Sanitaria non Medica;
- di pubblicare il presente atto nel sito ufficiale di questa Azienda Ospedaliera nell'apposita sottosezione della sezione Amministrazione Trasparente.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dr. Attilio Murru

IL DIRETTORE SANITARIO

Dr. Remigio Carlo Puddu

IL DIRETTORE GENERALE

Dr. Antonio Garau

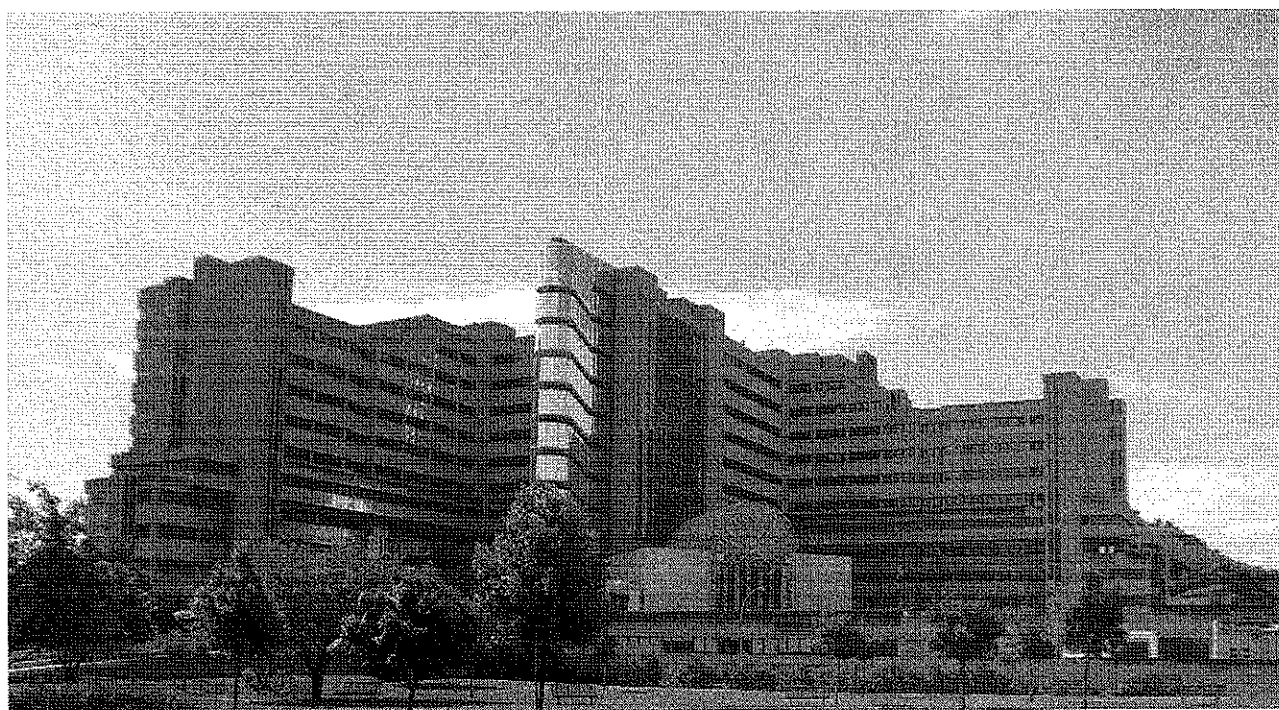


REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Azienda Ospedaliera Brotzu

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specialità

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI



Area Sanitaria non Medica



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Azienda Ospedaliera Brotzu

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specialità

INDICE

MODALITA' OPERATIVE PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI.....	3
PARAMETRIZZAZIONE DELLE FUNZIONI RELATIVE ALL'INCARICO ATTRIBUITO ED ALLE CONNESSE RESPONSABILITA'	5
PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI	8
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	8
MODALITA' DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	9



MODALITA' OPERATIVE PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 1

1.1 - In virtù di quanto disposto dall'art. 50 commi 1 e 2 del CCNL 5/12/1996, con le integrazioni di cui all'art. 26 del CCNL 8/6/2000 e dell'art. 24 del CCNL 3/11/2005 per l'Area della Dirigenza Sanitaria non Medica e come confermato dall'art. 6 del CCNL 17/10/2008, l'affidamento degli incarichi dirigenziali è correlato alla attribuzione del trattamento economico di posizione di cui all'art. 24 del DLgs. n. 165/2001, 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 costituito ai sensi dell'art. 25 del CCNL 17/10/2008, 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 dell'art. 51 comma 3 del CCNL 5/12/1996, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 6 comma 2 del CCNL 3/11/2005, 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 e successivi del CCNL 8/6/2000 e ss.mm.ii.

Art. 2

2.1 - L'affidamento degli incarichi dirigenziali ha luogo dopo aver effettuato la graduazione delle strutture e delle funzioni dirigenziali, tenendo separate 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 professionali si distinguono in *professionali di base* e di *alta professionalità*, mentre quelli gestionali si distinguono per il riferimento a *strutture semplici* e *strutture complesse*.

2.3 - In base alla distinzione di cui al comma precedente, vengono individuate quattro tipologie di incarichi o fasce, come riportato dall'art. 27 comma 1 del CCNL 8/6/2000.

Art. 3

3.1 - Per incarichi di direzione di struttura complessa, in base all'art. 27 comma 1 lettera a) del CCNL 8/6/2000, si intendono quelli relativi a strutture di livello aziendale (Macrostrutture) ed a Strutture 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 macrostrutture di livello superiore.



3.2 – All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, viene individuato un unico grado di complessità:

- **Fascia "A" - Strutture Complesse: Direttori di Strutture 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 2° livello o titolari di incarico quinquennale affidato in base all'art. 15 del DLgs n. 502/1992 o incarico finalizzato alle Strutture di staff.

Art. 4

4.1 - Per incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa, in base all'art. 27 comma 1 lettera b) del CCNL 8/6/2000, si intendono le articolazioni interne alle strutture di cui all'art. 3.2 del presente regolamento, dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie.

4.2 - All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi gradi o livelli di complessità:

- **Fascia "B1"- Strutture semplici afferenti direttamente al Dipartimento** (art. 27 comma 7): *Strutture semplici dotate di responsabilità diretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (budget autonomo art. 27 comma 3 CCNL 8/6/2000).*

- **Fascia "B2"- Strutture semplici interne a Strutture complesse** (art. 27 comma 7): *Strutture semplici dotate di responsabilità indiretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (budget autonomo art. 27 comma 3 CCNL 8/6/2000).*

4.3 - Gli incarichi di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti di ex 1° livello dirigenziale con anzianità di servizio superiore a 5 anni, ovvero a coloro che, ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti di gestione autonoma, abbiano comunque superato il processo di valutazione al termine del quinquennio di base.

4.4 - Per il personale neo assunto l'incarico può essere attribuito ai sensi dell'art. 28 commi 3 e 4 CCNL 8/6/2000 solo dopo i 5 anni di attività e valutazione positiva da parte dello specifico Collegio Tecnico.

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) del CCNL 8/6/2000 si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che svolgono funzioni interne alle Strutture, 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 di incarichi vengono individuati, in base alle capacità professionali riconosciute al dirigente, tre livelli di professionalità:

- **Fascia "α1"** – **Incarichi di Eccellente professionalità:** incarichi "professionali" che richiedono alta 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 alte competenze specialistiche e professionali.

- **Fascia "α3"** – **Incarichi di professionalità rilevante:** incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono rilevanti 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 prestato.

5.4 – Inoltre possono essere attribuiti a figure già incaricate di funzioni "primariali" che hanno subito il processo di valutazione con risultati negativi a norma dell'art. 30 del CCNL 3/11/2005 e che, pertanto, sono stati ritenuti formalmente incompatibili con la responsabilità di direzione di una "struttura" da parte della Direzione Aziendale.

Art. 6

6.1 - Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base conferibili ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità (art. 27 comma 1 lettera d) CCNL 8/6/2000) si intendono quelli che 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 di incarico viene individuato un unico livello di professionalità:

- **Fascia "β"**- **Incarichi a professionalità di base:** incarichi "professionali" di dirigenti assunti dopo l'entrata in vigore del CCNL e, comunque, Dirigenti di ex 1° livello 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 RELATIVE ALL'INCARICO ATTRIBUITO ED ALLE CONNESSE RESPONSABILITÀ

Art. 7

7.1 - In virtù della individuazione delle funzioni di cui sopra, l'Azienda attribuirà ad ogni posizione diri-



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Azienda Ospedaliera Brotzu

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specialità

genziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di Fascia associato ad un “punteggio base o coefficiente”, secondo quanto previsto nelle tabelle seguenti:

- INCARICHI GESTIONALI:

STRUTTURE COMPLESSE

Parametro/Fascia A*	punteggio base - coefficiente 45
---------------------	----------------------------------

STRUTTURE SEMPLICI

Parametro/Fascia B1*	punteggio base - coefficiente 40
Parametro/Fascia B2*	punteggio base - coefficiente 30

- INCARICHI PROFESSIONALI:

INCARICHI PROFESSIONALI ELEVATI

Parametro/Fascia α 1*	punteggio base - coefficiente 25
Parametro/Fascia α 2*	punteggio base - coefficiente 15
Parametro/Fascia α 3*	punteggio base - coefficiente 10

INCARICHI PROFESSIONALI DI BASE

Parametro/Fascia β *	punteggio base - coefficiente 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 coefficiente di fascia, il valore dei “punteggi aggiuntivi” connessi all'applicazione dei fattori e criteri differenziali rilevati in funzione della complessità/funzione dell'incarico.

7.4 - I parametri differenziali sotto riportati rappresentano il raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 51 del CCNL 5/12/1996 come integrato dall'art. 26 del CCNL 8/6/2000 e s.m.i.



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 degli elementi esplicitati dalla norma contrattuale secondo lo schema che segue:

INCARICHI GESTIONALI

1. FATTORE ECONOMICO max. punti 5

- Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
- Produzione di entrate proprie destinate al finanziamento dell'Azienda;
- Affidamento e Gestione di Budget (responsabilità riferita alla presenza di budget).

2. FATTORE STRUTTURALE / DIMENSIONALE max. punti 10

- Complessità della struttura in relazione alle sub articolazioni;
- Ampiezza del bacino di utenza (popolazione assistita);
- Grado di autonomia rispetto alla Struttura sovraordinata.

3. FATTORE TECNOLOGICO max. punti 15

- Livello tecnologico/Procedurale;
- Grado di innovazione/Informatizzazione.

4. FATTORI STRATEGICI AZIENDALI max. punti 10

- Organizzazione per l'urgenza/Servizi unici aziendali;
- 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 in dettaglio nello schema seguente:

INCARICHI PROFESSIONALI

1. Indice di attrazione (attività che comportino relazioni con utenza intra / extra aziendali) max. punti 15

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 5

PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

Art. 9

9.1 – L’Azienda provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie Strutture complesse e semplici riconducendole alle fasce di cui all’art. 3 del presente regolamento.

9.2 - Ad ogni struttura aziendale sarà assegnato, oltre al 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) sarà il peso relativo della struttura stessa.

9.3 - Successivamente si provvederà a graduare ogni singola funzione dirigenziale e professionale presente all’interno dell’Azienda, individuando, per prima cosa, la fascia di appartenenza di ciascun dirigente ($\alpha 1$, $\alpha 2$, $\alpha 3$ e β) e, successivamente, attribuendo gli specifici punteggi aggiuntivi di cui all’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. 53 del CCNL 5/12/1996 e ss.mm.ii.. L’importo del valore medio 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 medio 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. da 3 a 6 del CCNL 6/5/2010.

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*, definito attraverso la suddetta graduazione delle singole funzioni dirigenziali.

10.5 - Al dirigente al quale, con atto formale, viene conferito un incarico dirigenziale, è riconosciuta una



retribuzione di posizione totale comunque non inferiore alla somma pari al valore minimo di fascia A, B, α e β , in relazione all'incarico conferito.

10.6 - Per i dirigenti cui l'Azienda intende attribuire l'incarico di Direttore di Dipartimento (o analoga responsabilità di macrostruttura) è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione parte variabile secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNL Integrativo 6/5/2010; l'onere di tale maggiorazione fa carico al bilancio aziendale.

MODALITA' DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art.11

11.1 - Il fondo di cui all'art. 8 del CCNL 6/5/2010 è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- delle retribuzioni di posizione minima di cui agli artt. da 3 a 6 del CCNL 6/5/2010;
- della retribuzione variabile aziendale;
- dell'assegno personale ex specifico trattamento economico;
- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
- dell'indennità di sostituzione.

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:

1. a determinare le quote da accantonarsi a carico del fondo per l'attribuzione dell'assegno personale ex specifico trattamento economico;
2. a stabilire la quota da accantonare per retribuire l'indennità per incarico di struttura complessa;
3. a determinare, con la quota residua sulla base delle 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.;
4. ad attribuire con atto formale a ciascun dipendente la retribuzione di posizione spettante.