



Regione Siciliana

DIRIGENZA SANITARIA, TECNICA, AMMINISTRATIVA E PROFESSIONALE

REGOLAMENTO DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

Art. 1

Graduazione delle strutture e delle funzioni dirigenziali

Principi e normativa di riferimento.

A. S. P. - TRAPANI

COPIA
INTERNO

Ai sensi dell'art. 51 del CCNL 5 dicembre 1996, come modificato dall'art. 26 del CCNL 8 giugno 2000, in relazione alle articolazioni aziendali individuate con l'Atto Aziendale e Relativo Regolamento di Organizzazione, l'ASP di Trapani determina la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione.

L'individuazione viene effettuata tenuto conto dei seguenti criteri e parametri di massima:

- complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;
- grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
- affidamento e gestione di budget;
- consistenza delle risorse umane, ove formalmente individuate in sede di determinazione delle dotazioni organiche
- consistenza delle risorse finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
- importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
- svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
- grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
- utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda od ente;
- affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'azienda o ente;
- produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'azienda od ente;

- rilevanza degli incarichi di cui all'art. 53 interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
- ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- valenza strategica della struttura rispetto alle articolazioni e agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri.

La graduazione delle funzioni dirigenziali - alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico del ruolo unico della dirigenza medico veterinaria - è effettuata dall'azienda in modo oggettivo e, cioè, indipendentemente dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei dirigenti assegnati alla struttura.

Conseguentemente l'affidamento degli incarichi dirigenziali può aver 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.

Gli incarichi professionali si distinguono in professionali di base, media e di alta professionalità, mentre quelli gestionali si distinguono per il riferimento a strutture semplici e strutture complesse.

Giusta art. 6 del CCNL 17 ottobre 2008, il sistema degli incarichi dirigenziali adottato dall'azienda è volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

Le diverse tipologie di incarico, gestionali e professionali, sono entrambe funzionali ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale, contribuiscono ad una migliore qualità assistenziale e promuovono lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

Al fine di proseguire nel processo di valorizzazione delle funzioni dirigenziali l'Azienda fa propri, pertanto, i seguenti principi:

1. in relazione a quanto stabilito nel comma 2 dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000, le tipologie degli incarichi ivi indicati, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza, rappresentano espressione di sviluppi di carriera, che possono raggiungere una analoga valorizzazione economica, nel quadro della graduazione delle funzioni prevista a livello aziendale.
2. l'autonomia e la responsabilità professionale del dirigente, quale condizione naturale e necessaria della funzione dirigenziale, vanno salvaguardate anche ove queste si esplicino nell'ambito di una struttura articolata ma unitariamente preordinata.

Giusta art. 9 - comma 2 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, come coordinato con la legge di conversione 30 luglio 2010, n. 122, recante: «Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica», a decorrere dalla data di entrata in vigore dello stesso decreto e sino al 31 dicembre 2013, nell'ambito delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, i trattamenti economici complessivi spettanti ai titolari degli incarichi dirigenziali, anche di livello generale, non possono essere stabiliti in misura superiore a quella indicata nel contratto stipulato dal precedente titolare



ovvero, in caso di rinnovo, dal medesimo titolare, ferma restando la riduzione prevista nel comma 2 dell'art. 9.

Art. 2

Tipologia Incarichi dirigenziali

Giusta art. 27 del CCNL del 2000 le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti sanitari, amministrativi, tecnici e professionali sono le seguenti:

- a) incarico di direzione di struttura complessa. Tra essi sono ricompresi l'incarico di direttore di dipartimento, di distretto sanitario o di presidio ospedaliero di cui al dlgs 502/1992;
- b) incarico di direzione di struttura semplice;
- c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.
- d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

Giusta artt. 11 e 12 della Legge Regionale n. 5/2009 ai Dirigenti Sanitari e Amministrativi è altresì conferibile rispettivamente l'incarico di Coordinatore Sanitario e Amministrativo, che per le finalità di cui al presente regolamento si individua tra le tipologie di incarichi di cui alla precedente lett. a) dell'art. 27 del CCNL del 2000.

CARRIERA GESTIONALE A.P.T.

- Per incarichi di direzione di struttura complessa si intendono quelli relativi a strutture di livello aziendale caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati della gestione in via diretta, nei confronti del Direttore Generale.

- All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, tenuto conto dei criteri e parametri di massima di cui al precedente art. 1 viene individuato un solo livello di complessità:

- ◆ Fascia "A1" - Dipartimenti - Coordinamenti - Aree funzionali e/o strutture complesse a valenza aziendale

- Per incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa (art. 27 comma 1 lettera b), si intendono le articolazioni interne delle strutture complesse dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie.

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

- ◆ Fascia "B1" - Unità operativa semplice, a valenza aziendale/dipartimentale;
- ◆ Fascia "B2" - Unità operativa semplice a valenza interdistrettuale/distrettuale.

CARRIERA PROFESSIONALE A.P.T.

- Per incarichi dirigenziali di natura professionale elevata, di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, di cui all'art. 27 comma 1 lettera c), conferibili ai dirigenti con più di cinque anni di attività, si intendono quelli riferiti alle

articolarzioni funzionali interne alle Unità Operative connesse al possesso di elevate competenze tecnico-specialistiche che producono prestazioni quali-quantitative ritenute particolarmente complesse.
All'interno di questa Fascia d'incarichi vengono individuati, in base alle capacità professionali riconosciute al dirigente, un solo livello di professionalità:

- ◆ **Fascia "C1" - Incarichi di alta professionalità:** Incarichi "professionali" che richiedono alta professionalità e specializzazione, per la produzione di prestazioni a prevalenza **qualitativa e/o quantitativa**, ritenute particolarmente complesse.

Gli incarichi fascia "C" potranno essere conferiti nel rispetto dei seguenti criteri oggettivi di attribuzione:

- particolare impegno di qualificazione professionale e specifica formazione, produzione scientifica (pubblicazioni, trials clinici etc.), adeguata casistica personale e tali da poter produrre prestazioni quali - quantitative particolarmente complesse.

- Per **Incarichi dirigenziali di natura professionale di base** (art. 27 comma 1 lettera d): hanno rilevanza all'interno della struttura di appartenenza e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenze specialistico - funzionale di base nella disciplina di appartenenza.

All'interno di questa Fascia d'incarico viene individuato un solo livello di professionalità:

- ◆ **Fascia "D" - Incarichi a professionalità di base conferibili anche a Dirigenti con meno di cinque anni di attività.**

CARRIERA GESTIONALE SANITARI NON MEDICI

- Per **incarichi di direzione di struttura complessa** si intendono quelli relativi a strutture di livello aziendale caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati della gestione in via diretta, nei confronti del Direttore Generale.

- All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, tenuto conto dei criteri e parametri di massima di cui al precedente art. 1 viene individuato un solo grado o livello di complessità:

- ◆ **Fascia "A1" - Dipartimenti; - Coordinamenti; - Aree funzionali e/o strutture complesse a valenza aziendale e di Distretto Ospedaliero (limitatamente agli ospedali capofila)**

- Per **incarichi di direzione di struttura semplice** con autonomia organizzativa (art. 27 comma 1 lettera b), si intendono le articolazioni interne delle strutture complesse dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie.

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

- ◆ **Fascia "B1" - Unità operativa semplice, a valenza aziendale/dipartimentale;**

- ◆ **Fascia "B2" - Unità operativa semplice a valenza interdistrettuale/distrettuale.**

CARRIERA PROFESSIONALE SANITARI NON MEDICI

- Per incarichi **dirigenziali di natura professionale elevata**, di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, di cui all'art. 27 comma 1 lettera c), conferibili ai dirigenti con più di cinque anni di attività, si intendono quelli riferiti alle articolazioni funzionali interne alle Unità Operative connesse al possesso di elevate competenze tecnico-specialistiche che producono prestazioni quali-quantitative ritenute particolarmente complesse.

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

- ◆ **Fascia "C1" - Incarichi di alta professionalità:** Incarichi "professionali" che richiedono alta professionalità e specializzazione, per la produzione di prestazioni a prevalenza **qualitativa e/o quantitativa**, ritenute particolarmente complesse.
- ◆ **Fascia "C2" - Incarichi di media professionalità:** Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono competenze specialistiche e professionali.

Gli incarichi (C1 - C2) potranno essere conferiti nel rispetto dei seguenti criteri oggettivi di attribuzione:

- Incarichi di alta professionalità: incarichi di alta specializzazione, richiedenti particolare impegno di qualificazione professionale e specifica formazione, produzione scientifica (pubblicazioni, trials clinici etc.), adeguata casistica personale e tali da poter produrre prestazioni quali - quantitative particolarmente complesse.
- Incarichi di media professionalità: incarichi di consulenza, studio e ricerca o incarichi ispettivi di verifica e controllo per i quali siano richieste competenze specialistiche e prof.li di particolare rilievo, che non sono presenti nelle professionalità di base.

- Per **Incarichi dirigenziali di natura professionale di base** (art. 27 comma 1 lettera d): hanno rilevanza all'interno della struttura di appartenenza e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenze specialistico - funzionale **di base** nella disciplina di appartenenza.

All'interno di questa Fascia d'incarico viene individuato un solo livello di professionalità:

- ◆ **Fascia "D" - Incarichi a professionalità di base conferibili anche a Dirigenti con meno di cinque anni di attività.**

Art. 3

Parametrizzazione delle funzioni relative all'incarico attribuito ed alle commesse responsabilità

-In virtù della individuazione delle funzioni di cui sopra, l'Azienda attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di fascia associato ad un "coefficiente", secondo quanto previsto nelle tabelle seguenti:

INCARICHI GESTIONALI A.P.T.

STRUTTURE COMPLESSE

➤ Parametro A1 punteggio base - coefficiente 85

STRUTTURE SEMPLICI
↳ Parametro B1 punteggio base – coefficiente 65
↳ Parametro B2 punteggio base – coefficiente 60

INCARICHI PROFESSIONALI A.P.T.

INCARICHI PROFESSIONALI ELEVATI
↳ Parametro C1 punteggio base – coefficiente 25

INCARICHI PROFESSIONALI DI BASE
↳ Parametro D punteggio base – coefficiente 15

INCARICHI GESTIONALI SANITARI NON MEDICI

STRUTTURE COMPLESSE
↳ Parametro A1 punteggio base – coefficiente 85

↳ STRUTTURE SEMPLICI
↳ Parametro B1 punteggio base – coefficiente 65
↳ Parametro B2 punteggio base – coefficiente 55

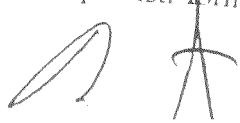
INCARICHI PROFESSIONALI SANITARI NON MEDICI

INCARICHI PROFESSIONALI ELEVATI
↳ Parametro C1 punteggio base – coefficiente 40
↳ Parametro C2 punteggio base – coefficiente 30

INCARICHI PROFESSIONALI DI BASE
↳ Parametro D punteggio base – coefficiente 20

Art.4
Ributuzione di posizione

- In base al risultato del processo di graduazione, si passa al calcolo del valore economico della **ributuzione di posizione** nel rispetto del CCNL del 03.11.2005.
L'importo valore medio del "coefficiente" si ottiene dividendo l'ammontare del fondo di posizione di un 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 "coefficiente" di incarico formalmente attribuito.

Art. 5

Indennità di Dipartimento/Coordinamento

Nel conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento e di coordinamento, per la retribuzione di posizione – parte variabile – del dirigente interessato è prevista una maggiorazione nel rispetto della disciplina contrattuale vigente in materia pari al 50% per Direttore di Dipartimento strutturale, funzionale Coordinamento sanitario/Coordinamento amministrativo.

