



SISTEMA SANITARIO REGIONALE

ASL  
VITERBO



REGIONE  
LAZIO

# **REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI AREA SANITA'**

## Graduazione degli incarichi dirigenziali

Art.1 Premesse metodologiche

Art.2- Individuazione degli incarichi

Art. 3 – Graduazione degli incarichi

Art. 4 – Processo di determinazione del valore economico

Art. 5 – Applicazione

Art. 6 – Norme finali e transitorie

## **Art.1 Premesse metodologiche**

1. Il presente titolo è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente, secondo quanto disciplinato dagli artt. dal 17 al 23 del CCNL 2016-2018 AREA SANITA' per il personale della dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie.
2. Attraverso il presente regolamento l'Azienda attribuisce a ciascuna posizione individuata dall'Atto Aziendale un punteggio che si configura come peso relativo di ogni incarico rispetto agli altri. Al fine di differenziare e rappresentare correttamente tali rapporti, di seguito vengono individuati i criteri e gli indicatori che dovranno essere utilizzati per effettuare la pesatura degli incarichi.
3. 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.

## **Art.2 Individuazione degli incarichi**

1. In funzione dei livelli di responsabilità indicati nell' Atto Aziendale è possibile individuare diverse tipologie di incarico che si differenziano tra loro in funzione della natura (gestionale o professionale) e della rilevanza all'interno dell'Azienda.
2. Le tipologie di incarico conferibili ai Dirigenti dell'Area Sanità sono le seguenti:

### **2.1.1 INCARICHI GESTIONALI**

a) **Incarico di Direzione di Struttura Complessa** (codice identificativo incarico A)

b) **Incarico di Struttura Semplice a Valenza Dipartimentale o Distrettuale** (codice identificativo incarico B1)

Tali tipologie di incarico sono articolazione interna del Dipartimento o del Distretto, includono necessariamente e prevalentemente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali e possono comportare la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie;

c) **Incarico di direzione di Struttura Semplice**, quale articolazione interna di struttura complessa (codice identificativo incarico B2)

Tale tipologia di incarico include prevalentemente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali.

## 2.1.2 INCARICHI PROFESSIONALI

a) **Incarico Professionale di Altissima Professionalità a Valenza Dipartimentale** (codice identificativo incarico AP1)

b) **Incarico Professionale di Altissima Professionalità** quale articolazione interna di Struttura Complessa (codice identificativo incarico AP2)

Le tipologie di incarico professionale di cui alle lettere a) e b) costituiscono 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 delle conoscenze e strumenti specialistici.

In ambito aziendale gli incarichi di altissima professionalità, previsti per il **coordinamento dei centri**, sono ulteriormente articolati nelle due tipologie di seguito individuate:

- 1) incarico di altissima professionalità dipartimentale di centro (codice identificativo incarico AP1);
- 2) incarico di altissima professionalità interno a UOC di centro (codice identificativo incarico AP2);

c) **Incarico Professionale di Alta Specializzazione** (codice identificativo incarico C1)

La tipologia di incarico professionale di cui alla lettera c) 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' caratterizzata 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 delle conoscenze e strumenti specialistici.

In ambito aziendale gli incarichi di alta specializzazione sono ulteriormente articolati nelle tre tipologie di seguito individuate (crf deliberazione n.455/2019):

- 1) incarico di alta specializzazione **di rete** (codice identificativo incarico C1R);
- 2) incarico di alta specializzazione **di processo** (codice identificativo incarico C1P);
- 3) incarico di alta specializzazione **clinico** (codice identificativo incarico C1C);

d) **Incarico Professionale di Consulenza, di Studio e di Ricerca, Ispettivo e di Controllo** (codice identificativo incarico C2)

La tipologia di incarico professionale di cui alla lettera d) prevede in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche.

e) **Incarico Professionale di base** (codice identificativo incarico D1).

La tipologia di incarico professionale di cui alla lettera e) prevede 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.

Gli incarichi di cui alle lettere da a) a d) sono conferibili al dirigente che abbia maturato almeno cinque anni di servizio.

Gli incarichi di cui alla lettera e) sono conferibili al dirigente con meno di cinque anni di attività che abbia superato il periodo di prova.

Le diverse tipologie di incarichi professionali non configurano tra gli stessi rapporti di sovra o sotto ordinazione, rapporti che sono stabiliti attraverso l'organizzazione aziendale.

### Art. 3 – Graduazione degli incarichi

1. Al fine  
di attribuire a ciascun incarico presente in Azienda un punteggio relativo che rappresenti la complessità gestionale richiesta per lo svolgimento delle funzioni individuate, viene adottata una metodologia di graduazione che identifica il peso di ciascun incarico attribuendo in prima battuta un **punteggio base**, determinato in funzione della tipologia di incarico, nel seguente modo:

Tipologia incarico	Descrizione incarico		Cod. Inc.	PESO BASE (PUNTI)
Gestionale	Unità Operativa Complessa	UOC	A	30
Gestionale	Unità Operativa Semplice Dipartimentale	UOSD	B1	20
Gestionale	Unità Operativa Semplice	UOS	B2	20
Professionale	Altissima professionalità dipartimentale	APD di CENTRO	AP1	20
Professionale	Altissima professionalità UO Complessa	APC di CENTRO	AP2	
Professionale	Alta Specializzazione	IAS di RETE	C1R	20
Professionale		IAS di PROCESSO	C1P	
Professionale		IAS CLINICO	C1C	
Professionale	Consulenza, di Studio e di Ricerca, Ispettivo e di Controllo	IP Consulenza, Ricerca, etc.	C2	12
Professionale	Professionale di base	IP Base	D1	POSIZ. FISSA CONTR.LE

Al punteggio base viene sommato un ulteriore punteggio aggiuntivo in funzione dei **criteri** di seguito indicati, previsti dall'art. 91 del CCNL Area Sanità 2016-2018:

1) Complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna;  
Graduazione incarichi dirigenziali Area Sanità

- 2) Complessità dell'articolazione funzionale in relazione all'ampiezza del campo di attività di riferimento;
- 3) Grado di autonomia in relazione anche all'eventuale struttura sovraordinata;
- 4) Affidamento e gestione di budget (titolarità di negoziazione);
- 5) Rilevanza della funzione richiesta per la prestazione di altissima professionalità
- 6) Consistenza risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
- 7) Importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
- 8) Svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
- 9) Grado di competenza specialistico-funzionale o professionale;
- 10) Utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda;
- 11) Produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Azienda;
- 12) Rilevanza degli incarichi di direzione di struttura complessa interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
- 13) Ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- 14) Ampiezza del bacino di utenza dell'articolazione funzionale di altissima professionalità e multidisciplinarietà dell'articolazione funzionale di altissima professionalità ;
- 15) Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente ad uno o più dei precedenti criteri;
- 16) Valenza strategica dell'articolazione funzionale di altissima professionalità rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente ad uno o più dei precedenti criteri;

Sulla base dei suddetti criteri, vengono individuati i seguenti **fattori differenziali**:

**Incarichi gestionali (UOC,UOSD,UOS)**

Fattori differenziali	Criteri di riferimento	Valore max
Complessità	Complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna	10 (per inc. B2, 5)
	Grado di autonomia	
	Grado di competenza specialistico-funzionale o professionale (livello di complessità/casistica e/o metodologia)	
	Rilevanza degli incarichi interni alla unità operativa	
Risorse	Risorse umane	10 (per inc. B2, 5)
	Affidamento e gestione di budget (titolarità di negoziazione)	
	Produzione di entrate proprie	
	Ampiezza del bacino di utenza	
Funzioni speciali e di coordinamento	Svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali	20 (per inc. B2, 10)
Valenza strategica	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	20 (per inc. B2, 10)

**Incarichi professionali di altissima professionalità (APD di centro – AP1 , APC di centro – AP2)**

Fattori differenziali	Criteri di riferimento	Valore max
Complessità	Complessità dell'articolazione funzionale in relazione all'ampiezza del campo di attività di riferimento	10 (per inc. AP2, 5)

	Grado di autonomia	
	Grado di competenza specialistico-funzionale o professionale (livello di complessità/casistica e/o metodologia)	
	Rilevanza della funzione richiesta per la prestazione di altissima professionalità	
Risorse	Risorse umane – multidisciplinarietà del centro	10 (per inc. AP2, 5)
	Risorse tecnologiche	
	Ampiezza del bacino di utenza dell'articolazione funzionale	
Funzioni speciali e di coordinamento	Svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività	20 (per inc. AP2, 10)
Valenza strategica	Valenza strategica dell'articolazione funzionale di altissima professionalità rispetto agli obiettivi aziendali	20 (per inc. AP2, 10)

**Incarichi professionali C1 e C2 (IAS (C1): di rete (C1R), di processo (C1P), clinico (C1C), IP di consulenza, studio, ricerca, ispettivo e di controllo - C2)**

Fattori differenziali	Criteri di riferimento	Valore max
Rilevanza	Rilevanza dell'incarico interna all'unità operativa o livello aziendale	C1 di rete: 4 C1 di processo: fino a 4 C2: fino a 3
	Grado di competenza specialistico funzionale o professionale	
Complessità tecnica		



	Utilizzo di tecniche, metodologie, strumentazioni innovative in rapporto agli obiettivi strategici aziendali	C1 di rete: 3 C1 di processo: fino a 3 C1 clinico: 1 C2: fino a 2
Funzioni speciali	Importanza e delicatezza della funzione esplicitata da norme di legge	C1 di rete: 3 C1 di processo: fino a 3 C1 clinico: 1 C2: fino a 3
	Svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali	

Sulla base dei suddetti criteri e fattori differenziali, è redatto il prospetto di sintesi che segue con indicati anche i valori minimi e massimi di punteggio attribuibili ai diversi incarichi:

Tipologia incarico	Descrizione incarico	Cod . Inc.	PESO BASE (PUNTI)	FATTORI DIFFERENZIALI							Valore min	Valore max
				Complessità	Risorse	Funzioni Speciali	Valenza Strategica	Rilevanza	Complessità tecnica	Funzioni Speciali		
Gestionale	Unità Operativa Complessa UOC	A	30	0 - 10	0 - 10	fino a 20	fino a 20				30	90
Gestionale	Unità Operativa Semplice Dipartimentale UOSD	B1	20	0 - 10	0 - 10	fino a 20	fino a 20				20	80

Gestionale	Unità Operativa Semplice	UOS	B2	20	0 - 5	0 - 5	fino a 10	fino a 10				20	50
Professionale	Altissima professionalità dipartimentale	APD di CENTRO	AP1	20	0 - 10	0 - 10	fino a 20	fino a 20				20	80
Professionale	Altissima professionalità UO Complessa	APC di CENTRO	AP2	20	0 - 5	0 - 5	fino a 10	fino a 10				20	50
Professionale	Alta Specializzazione	IAS di RETE	C1R	20					4	3	3	20	30
Professionale		IAS di PROCESSO	C1P						fino a 4	fino a 3	fino a 3	20	30
Professionale		IAS CLINICO	C1C							fino a 1	fino a 1	20	22
Professionale	Consulenza, di Studio e di Ricerca, Ispettivo e di Controllo	IP Consulenza, Ricerca, etc.	C2	12					fino a 3	fino a 2	fino a 3	12	20
Professionale	Professionale di base	IP Base	D1	POSIZ. FISSA CONTR.L E									

#### Art.4 Processo di determinazione del valore economico

1. Il fondo per la retribuzione degli incarichi è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- della retribuzione di posizione, parte fissa e parte variabile, prevista per ciascuna tipologia di incarico, secondo la disciplina di cui all'art. 91 (Retribuzione di posizione) del CCNL Area Sanità 2016-2018, ivi compresa la maggiorazione di cui all'art. 92, comma 4 (Clausola di garanzia);
- dell'assegno personale ex specifico trattamento economico (per i dirigenti medici, veterinari e sanitari);
- dell'indennità di specificità medico-veterinaria di cui all'art. 90-bis del CCNL Area Sanità 2016-2018 (per i dirigenti medici e veterinari);
- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

2. Poiché lo stesso fondo per la retribuzione degli incarichi va integralmente utilizzato, l'Azienda, all'inizio di ogni anno, definito l'ammontare del Fondo con i criteri e le procedure previste dai vigenti CCNL, tenuto conto del numero complessivo dei dirigenti in servizio, nonché degli incarichi (come sopra graduati) conferiti o che intende conferire nel corso dell'anno, procede, nell'ordine a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per:

- l'assegno personale ex specifico trattamento economico (Art.94, comma 7, lettera e) per i dirigenti medici, veterinari e sanitari);
- l'indennità di specificità medico - veterinaria di cui all'art. 90-bis del CCNL Area Sanità 2016-2018 (per i dirigenti medici e veterinari);
- l'indennità per incarico di struttura complessa;

- 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 agli incarichi agli stessi conferiti o da conferire.

3. Al dirigente non potrà essere conferita una retribuzione di posizione annua inferiore alla retribuzione di posizione fissa rispetto a quella prevista per la tipologia di incarico attribuito, secondo gli importi previsti dall'art. 91 del CCNL Area Sanità 2016-2018 e ss.mm. ii..

4. Nel computo della retribuzione di posizione complessivamente spettante per ciascun dirigente (parte fissa e parte variabile aziendale) l'Azienda dovrà tenere in considerazione il rispetto delle quote minime previste dalla clausola di garanzia di cui al citato art. 92 del CCNL Area Sanità 2016-2018.

### **Art.5 - Applicazione**

1. Il presente regolamento si applica:

- per gli incarichi di **altissima professionalità**, dalla data di adozione del provvedimento di approvazione del presente regolamento, data la loro previsione soltanto con il CCNL Area Sanità 2016/2018 e stante la necessità aziendale di conferire con immediatezza gli incarichi in argomento.

Per tutti gli altri incarichi, dal 1 gennaio 2022.

### **Art.6 - Norme finali e transitorie**

1. Gli incarichi pesati e retribuiti con criteri differenti o difformi da quanto previsto dal presente regolamento sono nulli e privi di effetti.

2. Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento si rinvia al CCNL dell'Area Sanità vigente ed alla normativa legislativa di riferimento.