



SISTEMA SANITARIO REGIONALE

**IRCCS  
IRE-ISG**

Regolamento per :

## **LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

AREA  
CONTRATTUALE :

**DIRIGENZA MEDICA, SANITARIA, PTA  
E PROFESSIONI SANITARIE**

## **Sommario :**

### *Graduazione degli incarichi dirigenziali*

Art. 1 - Premesse metodologiche

Art. 2 - Individuazione degli incarichi

Art. 3 - Incarichi di struttura Complessa

Art. 4 - Incarichi di struttura Semplice

Art. 5 - Incarichi professionali di alta specializzazione

Art. 6 - Incarichi professionali di base conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività

Art. 7- Metodologia per la pesatura degli incarichi

Art. 8 - Individuazione del punteggio Base

Art. 9- Attribuzione punteggi aggiuntivi

Art. 10 - Processo di graduazione delle funzioni

Art. 11 - Definizione delle componenti della retribuzione di posizione

Art. 12 - Processo di determinazione del valore economico

Art. 13 - 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 per la dirigenza medica e sanitaria dagli artt. dal 17 al 23 del CCNL 2016-2018 per la dirigenza Medica e sanitaria e professioni sanitarie.
2. Attraverso il presente regolamento l'Istituto 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 tale pesatura.
3. La determinazione del trattamento economico sarà effettuata dall'Istituto 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. 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'Istituto.
2. Gli incarichi comportanti la responsabilità di gestione di una struttura si distinguono in incarichi di Direzione di struttura complessa e incarichi di Responsabilità di struttura semplice; quest'ultimi a loro volta si distinguono per strutture semplici a valenza dipartimentale o interne a strutture complesse.
3. Gli incarichi professionali, invece, si distinguono in incarichi di elevata professionalità, suddivisi al loro interno in varie tipologie come di seguito previsto dal presente regolamento ed attribuibili a dirigenti che abbiano superato positivamente la valutazione da parte del Collegio Tecnico al termine del primo quinquennio di attività ed incarichi professionali di base attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di esperienza.
4. In base alla distinzione di cui ai punti precedenti, vengono individuate quattro tipologie di incarichi, come riportato dall'art. 18 del CCNL 2016-2018 per la dirigenza medica e sanitaria e delle professioni sanitarie e dall'art. 27 comma 1 del C.C.N.L. 08/06/2000 per la dirigenza PTA, secondo il seguente schema:
  - strutture complesse, di cui all'art. 2 del presente regolamento;
  - strutture semplici, di cui all'art. 3 del presente regolamento;
  - incarichi professionali, di cui all'art. 4 del presente regolamento;
  - incarichi di base, di cui all'art. 5 del presente regolamento.

## **Art. 3**      **Incarichi di struttura Complessa**

1. Per incarichi di direzione di struttura complessa si intendono quelli relativi a Unità Operative complesse caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti, in via diretta, nei confronti del Direttore Generale. La struttura è dotata di autonomia tecnica-professionale, nonché di autonomia gestionale nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite.

2. All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, viene individuata un unico livello di complessità:

- **Incarico "A" - Direttori di Unità Operative Complesse (UOC).**

3. Il punteggio di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente all'incarico "A" è conferibile solo a Direttori di Struttura Complessa.

#### **Art. 4 Incarichi di struttura Semplice**

1. Per incarichi di responsabilità di struttura semplice con autonomia organizzativa, si intendono le articolazioni dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie secondo quanto previsto dall'art. 18 comma 1 del CCNL 2016-2018 per la dirigenza sanitaria e medica e delle professioni sanitarie.

2. All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi livelli di complessità:

- **Incarico "B1"- Unità Operative semplici a valenza dipartimentale (UOSD)** la struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale, nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite (budget);
- **Incarico "B2"- Unità operative semplici interne ad UU.OO. complesse (UOS);** la struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale, nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite in seno alla struttura complessa di appartenenza o allo staff della Direzione dell'Azienda.

3. Gli incarichi di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che, ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti gestionali, abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio di servizio da parte dello specifico Collegio Tecnico.

#### **Art. 5 Incarichi di altissima specializzazione, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo**

1. Per Incarichi di altissima specializzazione, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo, si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che svolgono funzioni a livello dipartimentale o interne alle Unità Operative 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.

2. In linea con quanto previsto dal vigente contratto di lavoro vengono previste con il presente regolamento quattro tipologie di incarico che a loro volta vengono articolati in differenti incarichi per rispondere alle esigenze organizzative e di crescita degli Istituti. In particolare, rispetto alla possibilità di sviluppo di carriera di ciascun dirigente, viene previsto come primo accesso alla dirigenza, l'incarico professionale di base, attribuibile solo a dirigenti con meno di cinque anni di esperienza nel SSN. Superata positivamente la valutazione da parte del relativo collegio tecnico alla scadenza dei primi cinque anni di servizio sono attribuibili i seguenti incarichi:

- Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: all'interno di tale tipologia viene previsto il solo incarico denominato Professional;

- Incarico professionale di alta specializzazione: all'interno di tale tipologia di incarico vengono individuate sei tipologie di incarichi denominati: Esperto, Referente attività assistenziale, Coordinatore gruppi traslazionali TRIG, Coordinatore DMT, Coordinatore setting assistenziale e Coordinatore di UNIT.
  - Incarico di altissima professionalità: all'interno di tale tipologia viene previsto il solo incarico denominato Specialist;
3. Gli incarichi come sopra individuati non sanciscono una sovra o sotto ordinata gerarchia che viene stabilita attraverso l'organizzazione ed il funzionigramma aziendale;
4. Al fine di individuare la pesatura di ciascun incarico come sopra elencato nella pagina che segue è riportata una tabella riassuntiva indicante la descrizione della macro tipologia di incarico e la pesatura assegnata. Nell'ambito della tipologia degli incarichi professionali di alta specializzazione, come elencati al punto 2 del presente articolo, pur prevedendo un punteggio di partenza analogo, vengono previsti punteggi aggiuntivi, in funzione della tipologia di coordinamento professionale previsto, al punteggio dell'incarico di referente di attività assistenziale, come rilevabile nella tabella di seguito riportata:

TIPOLOGIA INCARICO	INCARICHI COMPORTANTI PREVALENTE ATTIVITÀ DI TIPO TECNICO-PROFESSIONALE		INCARICHI COMPORTANTI ANCHE ATTIVITÀ DI COORDINAMENTO PROFESSIONALE	PUNTI
<b>Incarico di altissima professionalità</b>	<b>Specialist</b>	L'incarico Specialist si configura come attribuzione di responsabilità di attività operativo – professionali e comporta il possesso di rilevanti competenze specialistiche riferibili a particolari patologie e/o tecnologie. Tale tipologia di incarico si caratterizza per una altissima complessità delle competenze professionali ed altissimo rilievo strategico dell'incarico.		<b>80</b>
<b>Incarico professionale di alta specializzazione</b>			<b>Coordinatore di UNIT</b> Le UNITS sono costituite da professionisti afferenti a strutture diverse, organizzati in equipe multidisciplinari, che condividono PDTA e linee guida, basate sul percorso assistenziale del paziente. L'incarico di Coordinatore di UNIT comporta una elevata specializzazione e una forte connotazione tecnico-professionale, riveste connotati esclusivamente professionali e può essere riferito a diversi ambiti disciplinari.	<b>45+5</b>
			<b>Coordinatore setting assistenziale</b> L'incarico di Coordinatore di attività interna a UOC comporta il possesso di rilevanti competenze specialistiche ed ha il compito di coordinare dal punto di vista professionale, le attività e le risorse umane di riferimento. Le attività devono essere coerenti e concordi con gli obiettivi e le linee di indirizzo del responsabile della struttura di riferimento	<b>45+5</b>
		<b>Referente attività specialistica</b> L'incarico di Referente di attività specialistiche comporta il coordinamento di specifiche attività professionali ad alta complessità professionale, a valenza intra ed inter strutturale, caratterizzate da elevato grado di autonomia professionale che possono richiedere anche l'attività di coordinamento funzionale di risorse umane e/o strumentali		<b>45</b>
			<b>Coordinatore DMT</b> L'incarico di Referente di DMT comporta il possesso di rilevanti competenze specialistiche e consta nel coordinare l'attività con la finalità di perseguire la maggiore efficienza possibile dei processi di gestione del paziente, al fine di migliorare l'outcome clinico, assicurare un'uniformità di attività dei professionisti coinvolti nel processo di diagnosi e cura e le migliori evidenze di letteratura disponibili.	<b>35+5</b>

			<b>Coordinatore gruppi traslazionali TRIG</b>	L'incarico di coordinatore di gruppi traslazionali TRIG comporta il coordinamento di personale di area clinica, e della ricerca, epidemiologica e biostatistica, finalizzato alla elaborazione di modalità efficienti di trasferimento dei risultati della ricerca bio-medica nella pratica clinica ed implementaz. nuovi target terapeutici nello sviluppo di trial clinici.	<b>35+5</b>
	<b>Esperto</b>			L'incarico di Esperto comporta il possesso di elevata e peculiare competenza specialistica professionale, maturata attraverso specifici percorsi di formazione ed anzianità operativa nella struttura	<b>35</b>
<b>Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e controllo</b>	<b>Professional</b>			L'incarico professionale richiede un'anzianità di servizio superiore a cinque anni, con valutazione positiva ed comporta il possesso di elevata e peculiare competenza specialistica professionale.	<b>20</b>
<b>Incarico di base</b>	<b>Incarico professionale di base</b>			Incarico attribuibile ai dirigenti con meno di 5 anni di servizio in corso di acquisizione di specifiche competenze professionali. A tale personale dovrà essere assegnato un incarico con specifici ambiti di autonomia all'interno dell'attività della struttura di assegnazione.	<b>0</b>

#### Art. 6 Incarichi professionali di base conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività

1. Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base si intendono quelli conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di anzianità; essi 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.

All'interno di questa tipologia di incarico viene individuato un unico livello di professionalità, a cui vengono attribuiti punti zero:

- **Incarico "IP" - Incarichi a professionalità di base:** Incarichi "professionali" di dirigenti con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in fase di formazione per l'acquisizione di competenze specialistiche professionale più elevate.

#### Art. 7 Metodologia per la pesatura degli incarichi gestionali

1. Al fine di attribuire a ciascun incarico presente in Istituto un punteggio relativo che rappresenti la complessità gestionale richiesta per lo svolgimento delle funzioni individuate, viene adottata una metodologia di pesatura che identifica il peso attribuendo in prima battuta un punteggio di partenza, determinato in funzione della tipologia di incarico, ed un ulteriore punteggio aggiuntivo in funzione dei criteri di seguito indicati.

2. In base al punteggio complessivamente attribuito a ciascun incarico, ovvero punteggio di partenza più i punti aggiuntivi assegnati, viene determinato il coefficiente sul quale determinare il trattamento economico da corrispondere.

#### **Art. 8 Individuazione del punteggio di partenza**

1. In virtù della individuazione delle tipologie di incarico come sopra indicato, l’Azienda attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di incarico associato ad un “punteggio di partenza”, secondo quanto previsto nella tabella seguente:

<b>INCARICHI GESTIONALI</b>		
<b>TIPO STRUTTURA</b>	<b>INCARICO</b>	<b>PUNTEGGIO DI PARTENZA</b>
STRUTTURE COMPLESSE	A	50
STRUTTURE SEMPLICI DIPARTIMENTALI	B1	40
STRUTTURE SEMPLICI INTERNE AD UOC	B2	25

#### **Art. 9 Attribuzione punteggi aggiuntivi**

1. 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 oltre ai punti di partenza agli incarichi vengono assegnati dei “punteggi aggiuntivi”.

2. Al fine di individuare i parametri differenziali da utilizzare per la pesatura degli incarichi di struttura e sotto riportati è stato effettuato un raggruppamento dei criteri previsti dall’art. 51 del C.C.N.L. del 05/12/1996 come integrato dall’art. 26 del C.C.N.L. del 08/06/2000.

3. Per ogni incarico gestionale è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo, da sommare al parametro di partenza, suddiviso in differenti fattori ciascuno dei quali tende ad analizzare la complessità della struttura sulla base di caratteristiche gestionali differenti.

4. I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi gestionali sono riportati nello schema che segue. La Direzione Aziendale provvederà ad attribuire, in base alle informazioni fornite dai competenti uffici, un peso per ciascun indicatore / parametro a ciascuna struttura, nel limite dei punti relativi al fattore considerato, ponendo a confronto ognuna struttura dell’Azienda.

<b>FATTORI INCARICHI GESTIONALI – AREA MEDICA e SANITARIA</b>	
<b>INDICATORE / PARAMETRO</b>	<b>Max punti</b>
Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato – Numero personale della dirigenza e del comparto assegnato alla struttura	<b>5</b>
Produzione di entrate destinate al finanziamento dell’Azienda – Fatturato DRG/Fatturato ambulatoriale	<b>5</b>
Complessità dei processi governati – Peso medio DRG / orario struttura	<b>5</b>
Livello tecnologico / complessità operativa – Valore cespiti per struttura	<b>10</b>
Livello innovazione	<b>5</b>

Livello di ricerca	<b>5</b>
Grado di esposizione al rischio clinico	<b>5</b>
Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	<b>10</b>

## Art. 10 Processo di graduazione delle funzioni

1. In base alla metodologia ed ai criteri sopra riportati, pertanto, La Direzione Aziendale provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, come definito dall'atto aziendale, a mappare le strutture, Unità operative complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui all'art. 2 del presente regolamento.

2. Successivamente ad ogni struttura dell'Azienda sarà assegnato dalla Direzione Aziendale, in base alle informazioni fornite dai competenti uffici, oltre al punteggio di partenza, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, come individuati dalle tabelle sopra riportate.

La somma dei punti assegnati ad ogni struttura, punti di partenza e fattori aggiuntivi, verrà riportato all'interno della tabella di graduazione definendo il valore con cui si peserà la struttura stessa.

Fascia	Punti Base	Punteggio (base + aggiuntivo)		Gruppo	PUNTI
		Min	MAX		
A	50	81	100	Alta Complessità	<b>100</b>
		71	80	Elevata Complessità	<b>90</b>
		50	70	Media Complessità	<b>80</b>
UOSD	35	61	85	Alta Complessità	<b>65</b>
		46	60	Elevata Complessità	<b>55</b>
		35	45	Media Complessità	<b>45</b>
UOS	25	41	75	Alta Complessità	<b>40</b>
		36	40	Elevata Complessità	<b>35</b>
		25	35	Media Complessità	<b>30</b>

## Art. 11 Processo di determinazione del valore economico

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

- della retribuzione di posizione minima unificata / fissa prevista per ciascuna tipologia di incarico;
- dell'assegno personale ex specifico trattamento economico (per i dirigenti medici e sanitari);
- dell'indennità di specificità medica (per i dirigenti medici);
- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

2. Poiché lo stesso "fondo di posizione" va integralmente utilizzato, l'Azienda, all'inizio di ogni anno, definito l'ammontare del Fondo di ciascuna area contrattuale 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 (per i dirigenti medici e sanitari);
- ⇒ l'indennità di specificità medica (per i dirigenti medici);

⇒ l'indennità per incarico di struttura complessa;

⇒ determinare, con la quota residua, sulla base della 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.

3. L'affidamento dell'incarico avviene attraverso la stipula del contratto individuale con ciascun dipendente ovvero attraverso la modifica del contratto in corso.

## **Art. 12**

### **Norme finali e transitorie**

1. Gli incarichi pesati e retribuiti con criteri differenti o difformi da quanto previsto dal presente regolamento sono nulli.
2. Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento si rinvia ai CC.CC.NN.LL. dell'area sanità vigenti ed alla normativa legislativa di riferimento.