

***REGOLAMENTO IN MATERIA DI GRADUAZIONE DELLE
FUNZIONI DIRIGENZIALI
-AREA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE-***

AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA
POLICLINICO "G. MARTINO"
MESSINA

INTRODUZIONE

Si premette che l'Azienda Ospedaliera Universitaria "G. Martino" è struttura integrata con il Servizio Sanitario Nazionale, ed in quanto tale una graduazione delle strutture operative dirigenziali non può prescindere dal riferimento alla specifica normativa contenuta nel D.L.vo. n. 502/92, D.L.vo. n. 517/99, nel Protocollo d'intesa con la Regione Siciliana approvato con D.A. del 29 gennaio 2015 e nei Contratti Collettivi di Lavoro del Servizio Sanitario Nazionale.

Nell'ambito di tali normative occorre individuare i meccanismi di valutazione preventiva di tutte le funzioni dirigenziali, sia "gestionali" che "professionali", così da rendere pienamente operativo l'organigramma di cui l'Azienda si è già dotata.

In tale contesto, tenuto conto della peculiarità dell'Azienda Ospedaliera Universitaria che svolge in maniera unitaria ed inscindibile funzioni di assistenza, di didattica e di ricerca, (*evidenziato che l'attività di assistenza va privilegiata*), per una corretta e completa valutazione preventiva di tutti gli incarichi, "gestionali" e "professionali", non si può prescindere da un'adeguata ed equilibrata pesatura di tutte le attività svolte dal dirigente siano esse di natura assistenziale o didattiche o di ricerca.

La valutazione deve necessariamente tenere conto della tipologia delle diverse strutture: "Dipartimenti", "Unità Operative Complesse", "Unità Operative Semplici" da affidare ai dirigenti, con conseguenti precipue responsabilità gestionali, nonché deve valorizzare e pesare adeguatamente anche i cosiddetti incarichi "professionali elevati" e "professionali di base" con modalità tali da consentire di raggiungere una graduazione anche eventualmente superiore ad un incarico gestionale facendo sì che la carriera professionale abbia uno sviluppo parallelo a quello gestionale.

Quanto sopra risulta indispensabile e coerente alle linee di indirizzo regionali orientate alla riduzione delle strutture complesse e semplici ed alla contestuale esigenza di dare adeguata valorizzazione alle professionalità interne alle aziende.

A tal fine, la metodologia applicativa relativa alla graduazione degli incarichi gestionali e professionali utilizza specifici fattori supportati da oggettiva documentazione. I dati necessari alla graduazione saranno estratti dalle banche dati dell'Azienda.

Nell'ambito delle superiori considerazioni le funzioni dirigenziali delle varie aree di attività sono graduate applicando il presente regolamento, nel quale vengono precisati i parametri da utilizzare e la metodologia da applicare al fine della attribuzione a ciascuna posizione funzionale del trattamento economico di posizione.

GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

Art. 1

- 1.1 In virtù di quanto previsto dalle specifiche norme dei CCCCNLL del Servizio Sanitario Nazionale, all'affidamento degli incarichi dirigenziali, da formalizzarsi con provvedimento del Direttore Generale, nel rispetto dei regolamenti vigenti, consegue l'attribuzione del trattamento economico di posizione, ai sensi e per gli effetti delle previsioni di cui all'art. 24 del D.Lgs. n° 29/1993.
- 1.2 Tale trattamento è determinato previa graduazione delle funzioni correlate alle posizioni dirigenziali previste nell'assetto organizzativo già definito dall'Azienda. A tal uopo, viene attribuito un valore economico differenziato secondo i parametri di riferimento prestabiliti (fattori e criteri), così come sono individuati con il presente regolamento, utilizzando i fondi costituiti:
- per i professori e per i ricercatori universitari, ai sensi del combinato disposto dell'art. 6 del D.Lgs. 517/99 e dell'art. 3 del D.P.C.M. del 24/5/01;
 - per le altre figure dirigenziali, ai sensi delle specifiche norme contenute nei CC.CC.NN.LL. del S.S.N..

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" gestionale e professionale, fatti salvi i possibili passaggi fra di esse nel rispetto ed in applicazione della normativa vigente.
- 2.2 Gli incarichi gestionali si distinguono per il riferimento a:
- A. **Strutture complesse**,
 - B. **Strutture semplici interne a Strutture complesse**
- Gli incarichi professionali si distinguono in:
- C. **Incarichi Professionali ad elevata professionalità**
 - D. **Incarichi Professionali di base**.

Art. 3

- 3.1 Gli 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.

AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA
POLICLINICO "G. MARTINO"
MESSINA

3.2 All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, vengono individuati i seguenti gradi o livelli di complessità:

- **Fascia "A1" - Area Funzionale:** *Direttore di Dipartimento*
- **Fascia "A1 bis" - Area Funzionale:** *Coordinatore di Staff*
- **Fascia "A2" - Unità Operative Complesse:** *direttori di Unità Operative Complesse.*

Art. 4

4.1 Gli incarichi di responsabilità di **struttura semplice** si distinguono in:

- **Fascia "B1" - Articolazione interna di Unità Operativa Complessa (Settore)**

Art. 5

5.1 Gli **incarichi dirigenziali di natura professionale** si distinguono:

- **Fascia "C1" - Incarichi di altissima professionalità ed efficienza:** *sono quelli che, sulla base dei fattori prefissati, consentono il raggiungimento di un punteggio ricompreso in un range tra 81 e 100;*
- **Fascia "C2" - Incarichi di alta professionalità:** *ove il punteggio è ricompreso in un range tra 61 e 80;*
- **Fascia "C3" - Incarichi di buona professionalità:** *ove il punteggio è ricompreso in un range tra 41 e 60;*
- **Fascia "C4" - Incarichi di discreta professionalità:** *ove il punteggio è ricompreso in un range tra 25 e 40;*

N.B. Per i nuovi dirigenti ATP, pervenuti da altre Aziende (con anzianità di servizio > di anni 5), la valutazione avverrà sulla base dei dati documentati e/o forniti dallo stesso professionista in autocertificazione.

Art. 6

6.1 A **livello di base** si prevede un unico livello di professionalità:

Fascia "D" - Incarichi a professionalità di base.

N.B. Tali incarichi sono conferibili ai ricercatori universitari ed ai dirigenti con meno di cinque anni di anzianità e sempre che abbiano superato il periodo di prova.

AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA
POLICLINICO "G. MARTINO"
MESSINA

**PARAMETRIZZAZIONE DELLE FUNZIONI RELATIVE ALL'INCARICO ATTRIBUITO ED ALLE
CONNESSE RESPONSABILITA'**

Art. 7

7.1 In virtù della individuazione delle funzioni di cui sopra, l'Azienda attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un **punteggio base di fascia** ed un **punteggio aziendale aggiuntivo** (max **90 punti** per gli incarichi gestionali e max **115 punti** per gli incarichi professionali) come segue:

TIPOLOGIA INCARICO	FASCIA	Punteggio base	Punteggio finale	
			Minimo	Massimo
Gestionale STRUTTURE COMPLESSE	A1 Dipartimento	80	80	170
	A1bis Staff	65	65	155
	A2 U.O.C.	50	50	140
	B1 Interna alla U.O.C.	10	10	100
TIPOLOGIA INCARICO	FASCIA	Punteggio base	Minimo	Massimo
Professionale elevato	C1 Altissima professionalità	25	81	100
	C2 Alta professionalità	25	61	80
	C3 Buona professionalità	25	41	60
	C4 Discreta professionalità	25	25	40
Professionale di base	D	0	0	0

7.2 – I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi sono calcolati utilizzando apposite **Schede di Pesatura** compilate sulla base di dati estratti dalle banche dati dell'Azienda secondo lo schema che segue:

GESTIONAL	
INCARICHI P.T.A. NEL DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO	
Fattori Differenziali	Punteggio massimo raggiungibile
	A1
Valenza strategica dell'U.O. (discrezionale a cura della Direzione Strategica Aziendale)	30
Media punteggio dei Settori Amministrativi	140
Totale	170

AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA
POLICLINICO "G. MARTINO"
MESSINA

GESTIONAL	
INCARICHI P.T.A. IN STAFF	
Fattori Differenziali	Punteggio massimo raggiungibile
	A1 bis
Valenza strategica dell'U.O. (discrezionale a cura della Direzione Strategica Aziendale)	25
Verifica raggiungimento obiettivi	130
Totale	155

GESTIONAL		
INCARICHI P.T.A. IN AREA AMMINISTRATIVA E IN STAFF		
Fattori Differenziali	Punteggio massimo raggiungibile	
	A2	B1
Punteggio base	50	10
Numero di personale assegnato (incluso il personale Unilav)	15	15
Rappresentatività in ambito extra-aziendale	15	15
Complessità della struttura in relazione al numero di sub articolazioni (UU.OO.SS. e P.O.)	15	15
Numero e grado di complessità degli obiettivi assegnati dalla Direzione Aziendale (10+5)	15	15
Valenza strategica dell'U.O. (discrezionale a cura della Direzione Strategica Aziendale)	30	30
Totale	140	100

AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA
POLICLINICO "G. MARTINO"
MESSINA

7.3 - Per quanto concerne gli incarichi professionali, per le motivazioni indicate in premessa, la pesatura viene effettuata sulla base di fattori, oggettivi e/o rilevabili, secondo lo schema che segue:

PROFESSIONAL	
INCARICHI P.T.A. IN AREA AMMINISTRATIVA E IN STAFF	
Fattori Differenziali	Punteggio massimo raggiungibile
Punteggio base	25
Corsi di Formazione in qualità di discente	10
Pubblicazioni Scientifiche	5
Corsi di Formazione Aziendale in qualità di docente	15
Incarichi formali Aziendali	20
Qualità del servizio reso (discrezionale a cura del Dirigente apicale)	25
Totale	100