



**Università
degli Studi
di Palermo**

AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA

Sede legale: Via del Vespro n.129 – 90127 Palermo
C.F. e P. IVA: 05841790826

AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA POLICLINICO
PAOLO GIACCONE

REGOLAMENTO

AFFIDAMENTO, PESATURA E REVOCA INCARICHI DIRIGENZIALI

Area Sanità

Indice

PARTE PRIMA – AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI	pag. 3
Art. 1 - Classificazione degli incarichi dirigenziali	pag. 3
Art. 2 - Incarichi DAI / Struttura complessa	pag. 4
Art. 3 - Incarichi di struttura semplice a valenza dipartimentale	pag. 5
Art. 4 - Incarichi di struttura semplice interna a struttura complessa	pag. 5
Art. 5 - Incarichi di programma inter o infradipartimentale	pag. 6
Art. 6 - Incarichi di natura professionale	pag. 7
Art. 7 - Incarichi di sostituzione	pag. 8
Art. 8 - Principi per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse	pag. 10
PARTE II – GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI	pag. 10
PRINCIPI METODOLOGICI DI GRADUAZIONE	pag. 10
Art. 9 - Metodologia per la pesatura degli incarichi	pag. 11
Art. 10 - Individuazione del punteggio base	pag. 11
Art. 11 - Attribuzione punteggi aggiuntivi	pag. 12
Art. 12 - Processo di graduazione degli incarichi	pag. 14
Art. 13 - Definizione delle componenti della retribuzione di posizione	pag. 15
Art. 14 - Norme finali	pag. 15

PARTE I - AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

L'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico "Paolo Giaccone" di Palermo (di seguito AOUP o Azienda), quale struttura integrata con il SSN secondo i criteri già fissati dal D.Lgs. n. 502/92, dal D.Lgs. n. 517/99 e dal nuovo Protocollo d'Intesa stipulato tra la Regione Sicilia Assessorato della Salute e l'Università degli Studi di Palermo, decreto n. 264 del 19 marzo 2024, pubblicato sulla GURS parte I n.17 in data 12/04/2024, prevede il modello organizzativo dipartimentale quale modello ordinario di gestione operativa di tutte le attività dell'Azienda, finalizzato ad assicurare l'esercizio integrato delle attività assistenziali, didattiche e di ricerca, attraverso una composizione coerente tra attività assistenziali e settori scientifico-disciplinari, nonché una gestione unitaria e ottimale delle risorse economiche, umane e strumentali.

Il presente regolamento, emanato nel rispetto del nuovo CCNL Area Sanità 2019/2021 e in particolare ai sensi degli artt. 21, 22, 23, 24, 25 e 26, definisce le procedure per l'affidamento, la graduazione, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali di area sanitaria (dirigenza medica, sanitaria non medica e delle professioni sanitarie) e alle figure equiparate ai sensi dell'art. 5, c. 1 del D.Lgs. 517/99 tenuto presente, altresì, quanto indicato all'art. 9 (Posti Letto) del Protocollo d'Intesa sopra citato.

L'AOUP Giaccone, in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione, nonché delle scelte di programmazione sanitaria nazionale e/o regionale, nel rispetto dei canoni di trasparenza e nel superiore interesse della massima efficienza, economicità ed efficacia istituisce le posizioni dirigenziali nei limiti delle risorse disponibili nei relativi Fondi per la retribuzione degli incarichi.

La sottoscrizione dell'incarico è condizione indispensabile per l'attivazione della procedura della valutazione dirigenziale. È obbligo dell'Azienda formalizzare la proposta d'incarico ai singoli dirigenti con le modalità previste nel presente Regolamento aziendale. Non è possibile la valutazione dei dirigenti in assenza di incarico formalmente attribuito e in assenza di contratto individuale.

Art. 1 - Classificazione incarichi dirigenziali

Ai dirigenti medici, sanitari e delle professioni sanitarie sono conferibili incarichi sia gestionali che di natura professionale descritti dall'art 22 del CCNL 2019-21 e dall'art. 9 (Posti Letto) del suddetto Protocollo d'Intesa.

SONO INCARICHI GESTIONALI

- a) Incarico di direzione di struttura complessa. Tra essi è ricompreso l'incarico di Direttore di Dipartimento di cui all'art. 3 comma 4 del D.Lgs. n. 517/99 e del D.Lgs. n. 502/92 e smi
- b) Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale
- c) Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna a struttura complessa
- d) Incarico di Programma Interdipartimentale semplice o complesso
- e) Incarico di Programma Infradipartimentale semplice o complesso

INCARICHI PROFESSIONALI

- a) Incarico professionale di altissima professionalità:
 - a1) incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale
 - a2) incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa
- b) Incarico professionale di alta specializzazione
- c) Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo
- d) Incarico professionale di base conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova.

Art. 2 - Incarichi DAI / Struttura complessa

1. I Dipartimenti ad Attività Integrata (DAI), di cui all'Atto Aziendale, individuati in sede di Programmazione concordata tra Università e Azienda, tenendo conto del collegamento tra la programmazione della Scuola di Medicina e Chirurgia e quella dell'Azienda Ospedaliera Universitaria, sono centri unitari di responsabilità per l'ottimale collegamento tra assistenza, didattica e ricerca e la flessibilità operativa.
2. Il Direttore del DAI è nominato, come indicato all'art. 8, comma 6 del suddetto Protocollo d'Intesa, dal Direttore Generale, d'intesa con il Rettore, ed è scelto tra i Direttori delle Strutture complesse di cui si compone sulla base dei requisiti di capacità gestionale e organizzativa, esperienza professionale e curriculum didattico e scientifico, ovvero tra i Professori titolari di Programma, di cui all'art. 5, comma 4, del D.Lgs. n. 517/99, assimilabile all'Unità Operativa Complessa (UOC). Il Direttore del Dipartimento rimane, comunque, titolare della struttura complessa di cui è responsabile o del Programma.
3. Gli incarichi di direzione di struttura complessa rappresentano la principale articolazione del Dipartimento, caratterizzata a livello aziendale da autonomia di budget e responsabilità dei risultati della gestione in via diretta nei confronti del Direttore Generale.
4. Gli incarichi di direzione di struttura complessa, sono affidati dal Direttore Generale, d'intesa con il Rettore, sentita la Scuola di Medicina e Chirurgia, sulla base del curriculum scientifico e professionale se la nomina è a direzione universitaria ai sensi dell'art. 15 comma 7-bis lett. c) e d) del D.Lgs. n. 502/92 e smi.
5. Nell'ambito della procedura di affidamento di tali incarichi ai professori Ordinari e Associati dell'Università degli Studi di Palermo, afferenti al Settore Scientifico Disciplinare (SSD) di riferimento, nel rispetto di quanto riportato dall'art. 9 (Posti Letto) del Protocollo di Intesa, il Rettore e il Direttore Generale dell'AOUUP adotteranno procedure idonee a garantire la massima partecipazione, trasparenza e pubblicità e a fornire un'adeguata motivazione della nomina.
6. In rispetto a tali esigenze, il Direttore Generale procede, nel caso di plurime istanze, alla nomina di una Commissione di valutazione composta dal Direttore Sanitario dell'Azienda e da due docenti appartenenti al SSD di interesse, almeno uno dei quali esterno

all'Ateneo di Palermo, di cui uno indicato dal Rettore e l'altro individuato tramite sorteggio dalla lista dei potenziali commissari ASN (Abilitazione Scientifica Nazionale) del settore concorsuale di interesse.

7. Qualora, invece, l'affidamento di una struttura complessa ricada su un dirigente ospedaliero, fermo restando l'obbligo del possesso dei requisiti di cui al DPR del 10.12.1997 n. 484 e s.m.i., l'incarico viene conferito, ai sensi dell'art. 24 del CCNL Area Sanità 2019/2021, nel limite del numero stabilito dall'Atto Aziendale, dal Direttore Generale con le procedure previste dalla legislazione nazionale e regionale vigente che ne disciplina anche i requisiti.
8. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3, del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa o per il venir meno dei requisiti. La durata può essere inferiore altresì se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. La revoca avviene con atto scritto e motivato.

Art. 3 - Incarichi di struttura semplice a valenza dipartimentale

1. Le Unità Operative Semplici a valenza Dipartimentale (UOSD) sono individuate all'Atto aziendale. Gli incarichi di responsabilità di UOSD potranno essere conferiti dal Direttore Generale su proposta del Direttore del DAI, d'intesa con il Rettore, previo avviso interno, pubblicato sul sito aziendale nella sezione Gare e Concorsi – Concorsi in itinere, di dichiarazione di disponibilità da parte degli aventi titolo e, in caso di plurime istanze, previa valutazione curriculum come previsto dall'art. 9 (Posti Letto), comma 10 del sopra citato Protocollo d'Intesa.
2. Tali incarichi sono conferibili ai professori e ricercatori universitari di ruolo e a tempo determinato equiparati al dirigente medico e sanitario e ai dirigenti medici e sanitari ospedalieri, nel rispetto della specializzazione disciplinare posseduta, fermo restando l'obbligo del possesso dei requisiti previsti dalle normative vigenti e di aver svolto 5 anni di attività, riportando una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico. Per attività si intende il servizio prestato in qualità di dirigente medico e sanitario del SSN.

Art. 4 - Incarichi di struttura semplice interna a struttura complessa

1. Le Unità Operative Semplici (UOS) sono individuate all'Atto aziendale. Gli incarichi di direzione di UOS interna a UOC sono affidati dal Direttore Generale, su proposta scritta e motivata del Direttore della UOC di appartenenza, sentito il Direttore del DAI, come previsto dall'art. 9 (Posti Letto), comma 9 del sopra citato Protocollo d'Intesa.
2. Tali incarichi sono conferibili ai professori e ricercatori universitari di ruolo e a tempo determinato equiparati al dirigente medico e sanitario e ai dirigenti medici e sanitari ospedalieri, nel rispetto della specializzazione disciplinare posseduta, fermo restando l'obbligo del possesso dei requisiti previsti dalle normative vigenti e di un anzianità di 5 anni nel ruolo, riportando una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico.

L'anzianità nel ruolo si intende il servizio prestato in qualità di dirigente medico e sanitario del SSN con o senza soluzione di continuità.

3. Gli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa sono conferiti a tempo determinato e hanno una durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.
4. Può essere disposta la revoca anticipata dell'incarico per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3, del D.Lgs. n.502/1992 e smi o per effetto della valutazione negativa o per il venir meno dei requisiti. La revoca avviene con atto scritto e motivato.

Art. 5 - Incarichi di programma infra o interdipartimentale

1. Ai sensi dell'art 5, comma 4, del D.Lgs. 517/99, "Ai professori di prima fascia ai quali non sia stato possibile conferire un incarico di direzione di struttura semplice o complessa, il Direttore Generale, sentito il rettore, affida, comunque la responsabilità e la gestione di programmi, infra o interdipartimentali finalizzati alla integrazione delle attività assistenziali, didattiche e di ricerca, con particolare riguardo alle innovazioni tecnologiche ed assistenziali, nonché al coordinamento delle attività sistematiche di revisione e valutazione della pratica clinica ed assistenziale. La responsabilità e la gestione di analoghi programmi può essere affidata, in relazione alla minore complessità e rilevanza degli stessi, anche ai professori di seconda fascia, ai quali non sia stato conferito un incarico di direzione semplice o complessa".
2. Gli incarichi di programma sono assimilati economicamente agli incarichi di responsabilità di UOC, UOS o UOSD in relazione alla complessità e alla rilevanza degli stessi.
3. I programmi, della durata di 3 anni, caratterizzati da contenuti coerenti con le esigenze e gli indirizzi aziendali, dovranno prevedere un cronoprogramma adeguato agli obiettivi prefissati, risorse predeterminate e contenere specifici indicatori che li rendano misurabili.
4. Dell'attività svolta dovrà essere redatta una relazione annuale per valutare il raggiungimento degli obiettivi assegnati.
5. Il numero massimo di programmi complessi attivabili non può superare il 15% del numero di incarichi di struttura complessa; il numero massimo di programmi semplici interdipartimentali attivabili non può superare il 15% del numero di incarichi di struttura semplice a valenza dipartimentale; il numero massimo di programmi semplici infradipartimentali attivabili non può superare il 30% del numero di incarichi di struttura semplice.
6. Le richieste di attivazione di programmi infra o interdipartimentali possono essere inoltrate al Direttore Generale una sola volta all'anno, di norma entro il 31 gennaio. L'approvazione e attivazione di nuovi programmi sarà subordinata alla valenza strategica dei contenuti proposti, al rispetto dei limiti sopra descritti e del tetto di spesa del personale.

Art. 6 - Incarichi di natura professionale

1. Al personale docente equiparato al profilo di Dirigente medico e sanitario del Servizio

Sanitario nazionale e ai dirigenti medici e sanitari ospedalieri, cui non è stata affidata responsabilità di incarico gestionale, e in possesso di un'anzianità di servizio maturata superiore a cinque anni, con o senza soluzione di continuità, previa valutazione positiva del Collegio Tecnico, sono affidati incarichi di natura professionale distinti secondo quanto riportato all'art. 1 del presente Regolamento, nel rispetto di quanto indicato all'art. 22 del vigente CCNL Area Sanità, su specifica proposta del Direttore della UOC di appartenenza del dirigente e previo parere del Direttore del DAI cui la struttura risulta aggregata, nell'ipotesi di incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale.

2. A tal riguardo appare opportuno precisare:

- a) gli incarichi professionali di **altissima professionalità** 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 e appropriato di conoscenze e strumenti specialistici; è conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del Collegio Tecnico.
- b) Il numero di posizioni dirigenziali istituibili per gli incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale non può superare il 5% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui all'art. 22, comma 1, parte II, lett. b) e c) del vigente CCNL (cioè gli incarichi professionali di alta specializzazione e gli incarichi professionali, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo). Il numero di posizioni dirigenziali istituibili per gli incarichi di altissima professionalità quali articolazione interna di struttura complessa non può superare il 10% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui all'art. 22, comma 1, par II, lett. b) e c) del vigente CCNL (cioè gli incarichi professionali di alta specializzazione e gli incarichi professionali, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo).
- c) gli incarichi professionali di **alta specializzazione** costituiscono un'articolazione funzionale che, nell'ambito di una struttura complessa o semplice, assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina e alla struttura organizzativa di riferimento e rappresentano il riferimento per l'acquisizione e il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. È caratterizzata da funzioni orientate a 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 e appropriato di conoscenze e strumenti specialistici. Sono conferibili ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del Collegio Tecnico.
- d) gli incarichi professionali di **consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo** rappresentano una tipologia che prevede in modo prevalente responsabilità tecnico specialistiche. Sono conferibili ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del Collegio Tecnico.

3. Al personale docente equiparato a Dirigente medico e sanitario del Servizio Sanitario

nazionale e ai dirigenti medici e sanitari ospedalieri, con meno di cinque anni di servizio e che abbiano superato il periodo di prova, considerati anche i periodi di servizio nella stessa disciplina ricoperti nella stessa Azienda o in strutture del servizio sanitario nazionale o convenzionate con lo stesso, sono affidabili solo **incarichi di natura professionale di base**. Tali incarichi hanno 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.

4. L'affidamento di incarico di cui sopra è formalizzato previa valutazione del livello delle attività svolte dal dirigente anche in termini di alta specializzazione, di consulenza di studio e ricerca, e nel rispetto di incarichi assimilabili, precedentemente conferiti. Si prescinde da detta valutazione per il conferimento degli incarichi di fascia iniziale.
5. Gli incarichi professionali sono affidati con provvedimento del Direttore Generale, nel quale viene riportata la denominazione nonché la relativa graduazione assegnata, sulla base del vigente Regolamento di graduazione delle funzioni dirigenziali, ai fini della determinazione della spettante Retribuzione di posizione.

Art. 7 - Incarichi di sostituzione

1. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del Direttore del DAI, la sua sostituzione è affidata dall'Azienda ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, da egli stesso proposto con cadenza annuale.
2. Il Direttore del DAI, al fine di espletare in modo più efficace le sue funzioni, può inoltre delegare talune funzioni di Direttore di struttura complessa ad altro dirigente.
3. Lo svolgimento delle funzioni delegate deve essere riconosciuto in sede di attribuzione della retribuzione di risultato.
4. Nei casi di assenza da parte del Direttore di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'Azienda ad altro dirigente della struttura medesima, indicato dallo stesso entro il 31 gennaio di ciascun anno, secondo i seguenti criteri:
 - a) il dirigente sostituito deve essere titolare di uno degli incarichi di cui all'art. 22 del vigente CCNL (Tipologie d'incarico) ad esclusione di quelli di cui al comma 1, parte II, lett. d), con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;
 - b) il dirigente sostituito deve essere preferibilmente titolare di un rapporto di lavoro in regime di esclusività e di incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa o di altissima professionalità o di alta specializzazione di cui all'art. 22 del CCNL (Tipologie d'incarico).

Le predette disposizioni si applicano anche nel caso di direzione di strutture semplici a valenza dipartimentale ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice.

5. Nel caso in cui l'assenza del direttore del DAI, del dirigente di UOC e del dirigente di UOSD, ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di UOS, sia

determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione avviene con atto motivato del Direttore Generale secondo i principi dell'art. 25, comma 2, del CCNL integrati dalla valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dei dirigenti interessati, a seguito di emanazione di apposito avviso interno con manifestazione di interesse, pubblicato sul sito aziendale nella sezione Gare e Concorsi – Concorsi in itinere, ed è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17 bis del D.Lgs. n.502/1992 e smi. Tale incarico può essere svolto per nove mesi, eventualmente prorogabili fino ad altri nove.

6. Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti con incarichi gestionali o professionali, sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di Direttore Generale ovvero di Direttore Sanitario o di Direttore dei Servizi Sociali - ove previsto dalle leggi regionali - presso la stessa o altra Azienda o Ente, ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'art. 68 del D.Lgs. n.165 del 2001 e della legge 816/1985 e successive modifiche o per distacco sindacale, l'Azienda provvede con l'assegnazione dell'incarico vacante ad altro dirigente già dipendente a tempo indeterminato o determinato o con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro e incarico a tempo determinato, nel rispetto delle procedure richiamate nel comma 4 dell'art. 25 del vigente CCNL.
7. In quest'ultimo caso la durata e le condizioni del rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato vanno disciplinate dall'art. 84 (Assunzioni a tempo determinato) e dall'art. 85 (Trattamento economico-normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato) del vigente CCNL 2019/2021.
8. La disciplina dell'incarico conferito è quella prevista dall'art. 15 e seguenti del D.Lgs. n.502/1992 e smi e dal CCNL vigente per quanto attiene alla valutazione e alla verifica, durata e altri istituti applicabili. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo e anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine.
9. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico, conservando la stessa tipologia di incarico, se disponibile, e in ogni caso riacquisisce un trattamento economico di pari valore a quello posseduto prima di assentarsi, ivi inclusa l'indennità di struttura complessa e la relativa indennità di esclusività ove spettanti.
Al termine di tale periodo, costituito dal cumulo delle due frazioni d'incarico, il dirigente sostituito è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'art. 25 del Titolo III Rapporto di Lavoro del Capo II Sistema degli Incarichi Dirigenziali del vigente CCNL 2019/2021.
Le sostituzioni di cui sopra non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria.
10. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione dei commi 1, 2, 3 e 4 dell'art. 25 del CCNL vigente si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile per dodici mensilità, anche per i primi due mesi si applica questo punto del CCNL.

Alla corresponsione delle indennità si provvede con le risorse del fondo dell'art. 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) per tutta la durata della sostituzione.

Art. 8 - Principi per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse

Per il passaggio ad incarichi di diversa posizione funzionale dirigenziale, l'Azienda deve tener conto, come richiamato dall'art. 23, **comma 11** del vigente CCNL Area Sanità:

- della valutazione effettuata dal Collegio Tecnico;
- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- dell'area e disciplina di appartenenza;
- delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende sanitarie, ovvero esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, per effetto della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'Organismo indipendente di Valutazione;
- del criterio della rotazione ove applicabile.

PARTE II – GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

PRINCIPI METODOLOGICI DI GRADUAZIONE

La presente parte è finalizzata alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente, secondo quanto disciplinato dall'art. 69 CCNL 2019/2021 Area Sanità.

A ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione correlata a ciascuna delle tipologie d'incarico.

La retribuzione di posizione si compone di una parte fissa - coincidente con il suo valore minimo - e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico, corrisposta con oneri a carico del Fondo per la retribuzione degli incarichi.

La retribuzione di parte fissa è stabilita, per la dirigenza sanitaria, in base alla tipologia di incarico e all'anzianità di servizio, dagli art. 69 e art. 71 CCNL 2019/2021.

L'operazione di graduazione delle funzioni, così come disciplinata dal presente Regolamento, è propedeutica all'affidamento degli incarichi dirigenziali.

Attraverso il presente Regolamento, l'Azienda attribuisce a ciascun incarico, individuato dall'Atto Aziendale e da eventuali altri atti di organizzazione aziendale, un punteggio che si configura come peso relativo di ciascuno di essi rispetto agli altri.

Al fine di differenziare e rappresentare correttamente tali rapporti di seguito sono stati individuati i criteri e gli indicatori che dovranno essere utilizzati per effettuare tale pesatura.

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 e per ciascuna area contrattuale considerata. (**Scheda di Valutazione**).

Art. 9 - Metodologia per la pesatura degli incarichi

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

In base al punteggio complessivamente attribuito a ciascun incarico, ovvero punteggio base più i punti aggiuntivi assegnati, si ottiene il coefficiente sul quale determinare il trattamento economico da corrispondere.

Art. 10 - Individuazione del punteggio base

In virtù dell'individuazione delle tipologie di incarico, l'Azienda attribuisce a ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di fascia associato ad un "punteggio base o coefficiente", secondo quanto previsto nella tabella seguente:

TIPOLOGIA INCARICHI AREA SANITÀ		Punto base
Incarico di direzione di struttura complessa o di programma complesso	Area chirurgica	36
	Area medica	34
	Dirigenza sanitaria	34
	Dirigenza professioni sanitarie	34
Incarico di responsabilità di struttura semplice a valenza dipartimentale o di programma semplice interdipartimentale		25
Incarico di responsabilità di struttura semplice articolazione interna di struttura complessa o di programma semplice		22
Incarico di altissima professionalità	a valenza dipartimentale	25
	articolazione interna di struttura complessa	22
Incarico professionale di alta specializzazione		16
Incarico professionale di consulenza, studio e ricerca, ispettivo, di verifica e controllo		11
Incarico professionale di base		3

Art. 11 - Attribuzione punteggi aggiuntivi

Atteso che le diverse posizioni dirigenziali possono presentare ulteriori caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità della struttura o dell'incarico professionale da attribuire, oltre ai "punti base", agli incarichi vengono assegnati dei "punteggi aggiuntivi".

Quest'ultimi saranno attribuiti dal Direttore Generale su proposta dei Direttori dei DAI/UOC.

Al fine di individuare i parametri differenziali da utilizzare, viene effettuato un raggruppamento dei criteri, di seguito per esteso riportati:

- a) tipologia di incarico conferito;
- b) complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;
- c) grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
- d) affidamento e gestione di budget;
- e) consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
- f) rilevanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
- g) svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
- h) grado di competenza specialistico-funzionale e professionale;
- i) utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda;
- j) affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda;
- k) produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Azienda;
- l) rilevanza degli incarichi di direzione di Struttura Complessa interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
- m) ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- n) valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri;
- o) per gli incarichi professionali, afferenza della posizione professionale al Dipartimento o alla Struttura Complessa.

Per ogni incarico, sia gestionale che professionale, è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo, da sommare al parametro base, per un totale di 40 punti suddivisi in differenti fattori, ciascuno dei quali tende ad analizzare la complessità dell'incarico da punti differenti.

I fattori aggiuntivi degli **incarichi gestionali** sono riferiti esclusivamente alla struttura che si intende pesare e non al dirigente che, pro tempore, ne è il Direttore/Responsabile, in quanto la pesatura è riferita direttamente alla struttura.

Viceversa, per gli **incarichi professionali**, i fattori aggiuntivi sono rivolti al singolo operatore in quanto la professionalità è caratteristica personale di ciascun dirigente.

I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi gestionali e di quelli professionali sono riportati negli schemi seguenti.

La Direzione Aziendale provvederà ad attribuire un peso per ciascun indicatore/parametro.

FATTORI INCARICHI GESTIONALI AREA SANITÀ			
FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO	Valore	Punti
ORGANIZZATIVO / GESTIONALE (max punti 20)	A) Volumi di attività (punti 8; 14; 20)	Medio	8
	B) Complessità operativa (punti 8; 14; 20)	Rilevante	14
	C) Valenza interaziendale / unica / esclusiva delle funzioni (punti 8; 14; 20)	Alto	20
TECNOLOGICO (max punti 10)	Livello tecnologico	Medio	4
		Rilevante	7
		Alto	10
STRATEGICO AZIENDALE (max punti 10)	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	Medio	4
		Rilevante	7
		Alto	10

FATTORI INCARICHI PROFESSIONALI AREA SANITÀ			
FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO	Valore	Punti
GRADO DI COMPLESSITÀ DELLE METODOLOGIE ADOTTATE (max punti 15)	Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate	Basso	8
		Medio	12
		Alto	15
LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE (max punti 10)	Attivazione di iniziative mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe	Basso	4
		Medio	8
		Alto	10
GRADO DI FLESSIBILITÀ / AUTONOMIA / STRATEGICITÀ (max punti 15)	Autonomia esercitata nelle funzioni svolte all'interno dell'equipe. Valenza strategica	Basso	8
		Medio	12
		Alto	15

Art. 12 - Processo di graduazione degli incarichi

L'Azienda, per effetto di quanto sopra regolamentato, provvederà, in base al proprio assetto

organizzativo, a mappare le varie strutture, unità operative complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico previste.

Successivamente, ad ogni struttura sarà assegnato dalla Direzione Aziendale, oltre al punteggio base, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, così come individuato nel presente Regolamento; la somma dei punti assegnati ad ogni struttura (punti base e fattori aggiuntivi), rappresenterà il peso relativo con cui si graderà la struttura stessa.

Il processo di pesatura degli incarichi professionali prevede l'eventuale coinvolgimento diretto del Direttore di Dipartimento/Struttura Complessa di riferimento del dirigente graduato. Pertanto, si provvederà a graduare ogni singola funzione dirigenziale di tipo professionale presente all'interno dell'Azienda, individuando prioritariamente la tipologia di incarico di ciascun dirigente in funzione dell'anzianità di servizio e del processo di valutazione permanente e, successivamente, ad attribuire gli specifici punteggi aggiuntivi di cui al presente Regolamento.

La Direzione aziendale avrà la funzione di analizzare le proposte effettuate dai Direttori di struttura e definire la pesatura e l'incarico da attribuire secondo i livelli individuati dal presente Regolamento.

Ai fini della predisposizione della proposta di pesatura e attribuzione dell'incarico professionale, dove risultasse vacante o assente il diretto superiore, la proposta verrà redatta dal Direttore della macro struttura di riferimento. Qualora anche quest'ultimo non fosse presente, la stessa sarà redatta direttamente dalla Direzione Sanitaria/Amministrativa aziendale.

Il valore del peso graduato di ciascun dirigente sarà ottenuto dalla somma fra il punteggio base e il valore dei fattori aggiuntivi attribuiti con il processo sopra descritto.

Art. 13 - Definizione delle componenti della retribuzione di posizione

In base al risultato del processo di graduazione, si effettua il calcolo del valore economico della retribuzione di posizione, provvedendo alla determinazione del valore del punto. L'importo del valore di ciascun punto si ottiene dividendo l'ammontare del fondo per la retribuzione di posizione di ciascuno specifico anno per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi previsti formalmente nell'Azienda, fatta salva una quota di riserva destinata a remunerare la parte variabile della retribuzione di posizione di base dei dirigenti di nuova assunzione; ad ogni dirigente, quindi, compete una retribuzione di posizione corrispondente al valore punto di cui sopra moltiplicato per la pesatura complessiva attribuita all'incarico.

È fatto comunque salvo quanto previsto dall'art. 92 (Clausola di garanzia) del vigente CCNL dell'Area Sanità, in ordine al valore minimo di retribuzione di posizione complessiva da riconoscersi sulla base dell'effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, con o senza soluzione di continuità.

Al dirigente al quale, con atto formale, viene conferito incarico dirigenziale, è riconosciuta una retribuzione di posizione totale, comunque non inferiore al valore minimo in relazione alla tipologia di incarico conferito previsto dall'art. 91 del richiamato CCNL. I valori determinati a seguito della graduazione delle funzioni devono pertanto assicurare il minimo previsto dall'art 91 del richiamato CCNL per ciascun dirigente.

L'eventuale quota eccedente tale minimo determina l'ammontare della retribuzione di posizione parte variabile.

Ai Direttori dei DAI è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione parte variabile, commisurata a quanto previsto dall'art. 4 comma 4 del CCNL 6/5/2010 integrativo di ciascuna area contrattuale, fra il 30% e il 50%, calcolata sul valore massimo della fascia di appartenenza di cui agli artt. 56 e 57 del CCNL 5/12/1996 (Fascia a) dell'art. 56 di €. 50.000,00). L'onere di tale maggiorazione è a carico del bilancio aziendale.

Ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, ferma la graduazione delle relative funzioni dirigenziali, spetta il 55% della sola retribuzione di posizione - parte fissa.

Qualora l'Azienda, per sopravvenuti processi riorganizzativi, debba conferire incarichi diversi da quelli precedentemente svolti, sia prima della scadenza ovvero alla scadenza degli stessi, applicherà, previo confronto ex art.5, comma 3, lettera e) CCNL, le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico, al valore dell'incarico, ferma restando la garanzia di cui all'art. 92 commi 1-2 CCNL.

Dal momento della scadenza dell'incarico decade, a norma e per effetto del comma 32 dell'art. 9 della Legge n. 122/2010, il diritto al mantenimento del trattamento economico precedentemente percepito anche a seguito di un processo di valutazione positivo. Pertanto, al dirigente verrà attribuito un nuovo incarico graduato secondo il processo previsto nel presente Regolamento, fatti salvi i minimi contrattuali.

Art. 14 - Norme finali

Per quanto non espressamente previsto o indicato all'interno del presente Regolamento si rimanda agli articoli dei vigenti contratti di lavoro e alle disposizioni particolari di cui al D.Lgs. 21/12/1999 n. 517 e al Protocollo d'Intesa stipulato tra la Regione Sicilia Assessorato della Salute e l'Università degli Studi di Palermo, decreto n. 264 del 19 marzo 2024, pubblicato sulla GURS parte I n.17 in data 12/04/2024.

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno della delibera che lo approva ed è oggetto di conferma o riesame in occasione di ogni rinnovo contrattuale.