



REGOLAMENTO DISCIPLINANTE LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI NELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO-SANITARIA

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto il 19 dicembre 2019



Art. 1

Oggetto e campo di applicazione

1. Il presente Regolamento - adottato ai sensi e con riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 19 dicembre 2019 dell'area sanità, triennio 2016-2018 e nel rispetto delle procedure di cui all'art. 5 comma 3 lett. d) dello stesso CCNL - disciplina i criteri generali per: a) la graduazione delle posizioni dirigenziali dell'area, come individuate negli atti di organizzazione dell'Ente e, in particolare, nell'atto aziendale, nella programmazione triennale del fabbisogno del personale (PTFP) e nella dotazione organica; b) la determinazione del correlato elemento retributivo ("retribuzione di posizione").
2. Destinatari del presente regolamento sono i dirigenti medici, i dirigenti sanitari (Biologi, Farmacisti, Fisici e Psicologi) ed i dirigenti delle professioni sanitarie, in servizio presso l'ARNAS "Garibaldi" successivamente al 1° maggio 2021, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusivo o non esclusivo.
3. Il presente Regolamento trova applicazione, altresì, nei confronti dei dirigenti di cui al comma 2 in posizione di comando presso l'ARNAS.

Art. 2

Graduazione delle funzioni

1. In relazione a quanto disposto dall'art. 19 comma 2 e dall'art. 91 comma 9 del CCNL 19 dicembre 2019, l'ARNAS "Garibaldi" effettua, per il personale dell'area della dirigenza medico-sanitaria come individuato all'art. 1 - commi 2 e 3 - del presente Regolamento, la graduazione degli incarichi dirigenziali determinando l'importo della retribuzione di posizione complessiva, in conformità a quanto previsto dall'art. 91 del CCNL.
2. Con il presente Regolamento vengono pertanto individuati i parametri da utilizzare e la metodologia da applicare ai fini della attribuzione, a ciascuna posizione funzionale, della relativa "pesatura" e del correlato elemento retributivo (trattamento economico di posizione), nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 91 e 92 del CCNL.
3. L'Azienda, dopo aver perfezionato la graduazione delle funzioni ed utilizzando l'apposito fondo costituito ai sensi dell'art. 94 del CCNL ("Fondo per la retribuzione degli incarichi") attribuisce, a ciascuna delle posizioni gestionali e professionali previste nel proprio assetto organizzativo, un valore economico differenziato sulla base dei criteri e parametri di riferimento individuati con il presente Regolamento.
4. La graduazione degli incarichi avviene - con riferimento e nei limiti numerici previsti dall'atto aziendale dell'ARNAS "Garibaldi", approvato con D.A. 114/2020, dalla programmazione triennale del fabbisogno di personale e dal provvedimento di rideterminazione della dotazione organica - in stretta connessione con il sistema di pianificazione, controllo e budget, e tenendo altresì conto del primario ruolo istituzionale (Azienda di Riferimento Nazionale per le Alte Specialità) e della *mission* aziendale.

Art. 3

Tipologie di incarichi ai fini della graduazione delle funzioni

1. Ai fini della graduazione delle funzioni dirigenziali nell'area della dirigenza medico-sanitaria, vengono individuate le quattro seguenti macro-tipologie di incarichi dirigenziali:
 - A. INCARICHI GESTIONALI
 - B. INCARICHI PROFESSIONALI DI ALTISSIMA PROFESSIONALITA'
 - C. INCARICHI PROFESSIONALI
 - D. INCARICHI PROFESSIONALI DI BASE
2. Le macro-tipologie di incarichi di cui al comma 1 vengono declinati, all'interno dell'ARNAS "Garibaldi", nelle seguenti tipologie di incarichi, ascrivibili alle fattispecie di cui all'art. 18 del CCNL 19 dicembre 2019:
 - "incarico di direttore di dipartimento", strutturale o funzionale (art. 18, comma 1, p. I, lett. a);
 - "incarico di direzione di struttura complessa" (art. 18, comma 1, p. I, lett. a) – Classificazione tipologia A.1;
 - "incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale" (art. 18, comma 1, p. I, lett. b) – Classificazione tipologia A.2;
 - "incarico di direzione di struttura semplice, quale articolazione interna di struttura complessa" (art. 18, comma 1, punto I lett. c) – Classificazione tipologia A.3;
 - "incarico professionale di altissima professionalità, a valenza dipartimentale" (art. 18, comma 1, punto II lett. a, *sub* a1) – Classificazione tipologia B.1;
 - "incarico professionale di altissima professionalità, quale articolazione interna di struttura complessa" (art. 18, comma 1, punto II lett. a, *sub* a2) – Classificazione tipologia B.2;
 - "incarico professionale di alta specializzazione" (art. 18, comma 1, punto II lett. b) – Classificazione tipologia C.1;
 - "incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo" (art. 18, comma 1, punto II lett. c) – Classificazione tipologia C.3;
 - "incarico professionale di base" (art. 18, comma 1, punto II lett. d) conferibile esclusivamente ai dirigenti con meno di cinque anni di esperienza professionale, determinata ai sensi dell'art. 18 comma 4 del CCNL – Classificazione tipologia D.
3. Stante la particolare natura e ruolo istituzionale dell'ARNAS ed considerazione della complessa articolazione delle attività professionali nell'ambito dell'area di riferimento e della eterogeneità dei profili ad essa afferenti, nell'ambito degli incarichi professionali di cui al comma 1 punto C. viene altresì prevista la tipologia dell'"Incarico professionale riferibile ad attività a rilevanza specialistica e professionale all'interno dell'unità operativa" di appartenenza del dirigente – Classificazione tipologia C.2 ("incarico professionale di alta specializzazione"). Tale incarico rappresenta una ulteriore articolazione della tipologia di incarichi di cui all'art. 5 comma 1 lett. c. del Regolamento per il conferimento, la valutazione, la conferma, il mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali approvato con deliberazione n. 708 del 7 agosto 2020. Pertanto, la griglia di classificazione degli

incarichi dirigenziali nell'area della dirigenza medico-sanitaria dell'ARNAS "Garibaldi" è quella riportata nella seguente tabella:

TIPOLOGIA INCARICO		Riferimento art. 18 CCNI 19 dicembre 2019	CLASSIFICAZIONE
Incarico di direttore di Dipartimento strutturale	Gestionale	art. 18, comma 1, punto I, lett. a	
Incarico di direttore di Dipartimento funzionale	Gestionale	art. 18, comma 1, punto I, lett. a	
Incarico di direzione di struttura complessa	Gestionale	art. 18, comma 1, punto I, lett. a	A.1
Incarico di responsabilità di unità operativa semplice a valenza dipartimentale	Gestionale	art. 18, comma 1, punto I, lett. b	A.2
Incarico di Unità Operativa Semplice quale articolazione interna di struttura complessa	Gestionale	art. 18, comma 1, punto I, lett. c	A.3
Incarico professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale	Professionale di altissima professionalità	art. 18, comma 1, punto II, lett. a sub a1	B.1
Incarico professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa	Professionale di altissima professionalità	art. 18, comma 1, punto II, lett. a sub a2	B.2
Incarico professionale di alta specializzazione	Professionale	art. 18, comma 1, punto II, lett. b	C.1
Incarico professionale riferibile ad attività a rilevanza specialistica e professionale all'interno dell'unità operativa	Professionale	art. 18, comma 1, punto II, lett. b	C.2
Incarico professionale di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	Professionale	art. 18, comma 1, punto II, lett. c	C.3
Incarico professionale di base	Professionale di base	art. 18, comma 1, punto II, lett. d.	D.

Art. 4

Criteri generali per la graduazione delle funzioni

1. La graduazione delle funzioni viene effettuata sulla base dei criteri e parametri individuati dall'art. 91 comma 9 del CCNI, 19 dicembre 2019 e con riferimento alla specifica situazione organizzativa aziendale come scaturente dall'atto aziendale (D.A. 114/2020), dalla programmazione triennale del fabbisogno di personale (PTFP) e dalla dotazione organica dell'Ente.
2. La graduazione degli incarichi gestionali viene effettuata sulle caratteristiche della struttura e non su quella del dirigente titolare del relativo incarico. Conseguentemente i fattori ed i criteri scelti per la caratterizzazione e "pesatura" della struttura sono svincolati dai profili dei relativi responsabili. La graduazione degli incarichi professionali viene, invece, effettuata sia sulla rilevanza delle attività di riferimento che sulle caratteristiche del dirigente e, pertanto, i fattori ed i criteri scelti per la caratterizzazione dell'incarico vengono legati anche alla specifica professionalità di ciascun dirigente, che deve essere ampiamente documentata e comunque chiaramente desumibile dal curriculum formativo e professionale.
3. Con riferimento agli incarichi gestionali (art. 3 comma 1 punto A.), la graduazione viene effettuata sulla base dei seguenti fattori differenziali ascrivibili ai criteri di cui al comma 1, ove riconducibili alla natura ed alle caratteristiche dell'incarico: a) Tipologia di incarico; b) Complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna; c) Grado di autonomia gestionale; d)

Affidamento e gestione di budget; e) Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato; e) Rilevanza della struttura in relazione alla mission, agli obiettivi ed ai programmi aziendali; f) Ampiezza del bacino d'utenza; g) Valenza della struttura rispetto agli obiettivi aziendali.

4. Con riferimento agli incarichi professionali di altissima professionalità (art. 3 comma 1 punto B.) e professionali (art. 3 comma 1 punto C.), i fattori differenziali da utilizzare ai fini della graduazione e pesatura ascrivibili - ove riconducibili alla natura ed alle caratteristiche dell'incarico - ai criteri di cui al comma 1, sono: a) Tipologia di incarico; b) Importanza e delicatezza della funzione svolta; c) Grado di competenza specialistico-funzionale e professionale richiesta; d) Utilizzo di metodologie e strumenti innovativi; e) Produzione di entrate proprie che finanziano l'Azienda; f) Afferenza della posizione professionale; g) Svolgimento di funzioni di coordinamento, verifica, ispezione, ecc..
5. Con riferimento agli incarichi professionali di base (art. 3 comma 1 punto D.), i fattori differenziali da utilizzare ai fini della graduazione e pesatura ascrivibili ai criteri di cui al comma 1, sono: a) Tipologia di incarico; b) Importanza e delicatezza della funzione svolta; c) Grado di competenza specialistico-funzionale e professionale richiesta; d) Affidamento di programmi di ricerca ed aggiornamento; e) Afferenza della posizione professionale.

TIPOLOGIA INCARICO	Parametri graduazione delle funzioni														
	Tipologia di incarico	Complessità della struttura	Grado di autonomia gestionale	Affidamento e gestione di budget	Consistenza delle risorse gestite	Importanza e delicatezza della funzione	Svolgimento funzioni coordin., verifica, ispez. ecc	Grado di competenza specialistico-funzionale	Utilizzo di metodologie e strumenti innovativi	Affidamento di programmi di ricerca, ag. fo, ecc.	Produzione di entrate proprie che finanziano l'Azienda	Rilevanza dell'incarico di direzione di UOC	Ampiezza del bacino d'utenza	Valenza della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	Afferenza della posizione professionale
Incarico di direttore di Dipartimento	X	X	X	X	X							X	X	X	
Incarico di direzione di struttura complessa	X	X	X	X	X							X	X	X	
Incarico di responsabilità di unità operativa semplice a valenza dipartimentale	X	X	X	X	X								X	X	
Incarico di Unità Operativa Semplice quale articolazione interna di struttura complessa	X	X	X	X	X										
Incarico professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale	X					X		X	X		X				X
Incarico professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa	X					X		X	X		X				X
Incarico professionale di alta specializzazione	X					X		X	X		X				X
Incarico professionale di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	X					X	X	X		X					X
Incarico professionale di base	X					X		X		X					X

Art. 5

Pesatura degli incarichi dirigenziali

1. Ai fini della determinazione del "pcso" da attribuire a ciascuna tipologia di incarico, come individuata all'art. 3 del presente regolamento, vengono come di seguito preliminarmente stabiliti,

per ciascuno dei criteri e parametri di cui all'art. 91 comma 9 del CCNL, come declinati nell'art. 4, commi 3, 4 e 5i punteggi minimi e massimi da attribuire in relazione alle caratteristiche, alla natura ed alla rilevanza dell'incarico:

Tipologia di incarico (da 5 a 40 punti)

Complessità della struttura (da 25 a 50 punti)

Grado di autonomia gestionale (da 25 a 40 punti)

Affidamento e gestione di budget (da 15 a 30 punti)

Consistenza delle risorse gestite (da 15 a 30 punti)

Importanza e delicatezza della funzione (da 5 a 30 punti)

Svolgimento funzioni coordinamento, verifica ed ispezione (3 punti)

Grado di competenza specialistico-funzionale (da 5 a 20 punti)

Utilizzo di metodologie e strumenti innovativi (da 5 a 20 punti)

Affidamento di programmi di ricerca ed aggiornamento (da 3 a 15 punti)

Produzione di entrate proprie che finanziano l'Azienda (da 5 a 10 punti)

Rilevanza dell'incarico di direzione di UOC (da 3 a 10 punti)

Ampiezza del bacino d'utenza (3 punti)

Valenza della struttura rispetto agli obiettivi aziendali (da 10 a 20 punti)

Afferenza della posizione professionale (da 5 a 20 punti)

2. Sulla scorta dei predetti criteri, parametri e *range* minimi e massimi di punteggio, vengono come di seguito attribuiti i seguenti pesi a ciascuna delle tipologie di incarico di cui all'art. 3 comma 3.

a) MACROTIPOLOGIA: Incarichi gestionali

INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

TIPOLOGIA INCARICO	Tipologia di incarico (da 5 a 40 punti)	Complessità della struttura (da 25 a 50 punti)	Grado di autonomia gestionale (da 25 a 40 punti)	Affidamento e gestione di budget (da 15 a 30 punti)	Consistenza delle risorse gestite (da 15 a 30 punti)	Importanza e delicatezza della funzione (da 5 a 30 punti)	Svolgimento funzioni coordinamento, verifica, ispez. (3 punti)	Grado di competenza specialistico-funzionale (da 5 a 20 punti)	Utilizzo di metodologie e strumenti innovativi (da 5 a 20 punti)	Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamenti (da 3 a 15 punti)	Produzione di entrate proprie che finanziano l'Azienda (da 5 a 10 punti)	Rilevanza dell'incarico di direzione di UOC (da 3 a 10 punti)	Ampiezza del bacino d'utenza (3 punti)	Valenza della struttura rispetto agli obiettivi aziendali (da 10 a 20 punti)	Afferenza della posizione professionale (da 5 a 20 punti)	PUNTEGGIO TOTALE
Incarico di direttore di Dipartimento strutturale	40	50	40	30	30							10	3	20		223
Incarico di direttore di Dipartimento funzionale	40	45	40	25	30							10	3	20		213
Incarico di direzione di struttura complessa (Direzioni Mediche di Presidio)	35	45	40	25	25							7	3	20		200
Incarico di direzione di struttura complessa	35	40	40	25	25							7	3	10		185

INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA SEMPLICE

TIPOLOGIA INCARICHI	Tipologia di incarico (da 5 a 40 punti)	Completamento della struttura (da 25 a 50 punti)	Grado di autonomia gestionale (da 25 a 40 punti)	Affidamento e gestione di budget (da 15 a 30 punti)	Consistenza delle risorse gestite (da 15 a 30 punti)	Importanza e delicatezza della funzione (da 5 a 30 punti)	Svolgimento funzioni coordinative, verifiche, ispez. ecc. (3 punti)	Grado di competenza specialistico-funzionale (da 5 a 20 punti)	Utilizzo di metodologie e strumenti innovativi (da 5 a 20 punti)	Affidamento di programmi di ricerca, agg.to. ecc. (da 5 a 15 punti)	Produzione di nuove proposte che finanziano l'attività (da 5 a 10 punti)	Rilevanza dell'incarico di direzione di UOC (da 3 a 10 punti)	Ampiezza del bacino d'utenza (3 punti)	Valenza della struttura rispetto agli obiettivi aziendali (da 10 a 20 punti)	Afferenza della posizione profilo (da 5 a 20 punti)	PUNTEGGIO TOTALE
Incarico di responsabilità di unità operativa semplice a valenza dipartimentale (1)	30	30	30	25	20								3	10		148
Incarico di responsabilità di unità operativa semplice a valenza dipartimentale	25	25	25	20	15								3	10		123
Incarico di Unità Operativa Semplice quale articolazione interna di struttura complessa	20	25	25	15	15											100

(1) UOSD di Medicina in Area Critica, Nefrologia con Dialisi, Epatologia, Dermatologia, Radiodiagnostica Senologica, Rianimazione Pediatrica, Ortopedia ad Indirizzo Oncologico e Pediatrico, Riabilitazione Cardiologica.

b) MACROTIPOLOGIA: Incarichi professionali di altissima professionalità

TIPOLOGIA INCARICHI	Tipologia di incarico (da 5 a 40 punti)	Completamento della struttura (da 25 a 50 punti)	Grado di autonomia gestionale (da 25 a 40 punti)	Affidamento e gestione di budget (da 15 a 30 punti)	Consistenza delle risorse gestite (da 15 a 30 punti)	Importanza e delicatezza della funzione (da 5 a 30 punti)	Svolgimento funzioni coordinative, verifiche, ispez. ecc. (3 punti)	Grado di competenza specialistico-funzionale (da 5 a 20 punti)	Utilizzo di metodologie e strumenti innovativi (da 5 a 20 punti)	Affidamento di programmi di ricerca, agg.to. ecc. (da 5 a 15 punti)	Produzione di nuove proposte che finanziano l'attività (da 5 a 10 punti)	Rilevanza dell'incarico di direzione di UOC (da 3 a 10 punti)	Ampiezza del bacino d'utenza (3 punti)	Valenza della struttura rispetto agli obiettivi aziendali (da 10 a 20 punti)	Afferenza della posizione profilo (da 5 a 20 punti)	PUNTEGGIO TOTALE
Incarico professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale	25					30		20	20		8				20	123
Incarico professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa	20					20		20	18		5				17	100

c) MACROTIPOLOGIA: Incarichi professionali

TIPOLOGIA INCARICHI	Tipologia di incarico (da 5 a 40 punti)	Completamento della struttura (da 25 a 50 punti)	Grado di autonomia gestionale (da 25 a 40 punti)	Affidamento e gestione di budget (da 15 a 30 punti)	Consistenza delle risorse gestite (da 15 a 30 punti)	Importanza e delicatezza della funzione (da 5 a 30 punti)	Svolgimento funzioni coordinative, verifiche, ispez. ecc. (3 punti)	Grado di competenza specialistico-funzionale (da 5 a 20 punti)	Utilizzo di metodologie e strumenti innovativi (da 5 a 20 punti)	Affidamento di programmi di ricerca, agg.to. ecc. (da 5 a 15 punti)	Produzione di nuove proposte che finanziano l'attività (da 5 a 10 punti)	Rilevanza dell'incarico di direzione di UOC (da 3 a 10 punti)	Ampiezza del bacino d'utenza (3 punti)	Valenza della struttura rispetto agli obiettivi aziendali (da 10 a 20 punti)	Afferenza della posizione profilo (da 5 a 20 punti)	PUNTEGGIO TOTALE
Incarico professionale di alta specializzazione	15					15		15	15		5				12	77
Incarico professionale di elevata specialità riconducibile ad attività rilevanti all'interno dell'Unità Operativa	12					12		15	10						12	61
Incarico professionale di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	8					10	3	10			7				10	48

d) MACROTIPOLOGIA: Incarichi professionali di base

TIPOLOGIA INCARICHI	Tipologia di incarico (da 5 a 40 punti)	Completamento della struttura (da 25 a 50 punti)	Grado di autonomia gestionale (da 25 a 40 punti)	Affidamento e gestione di budget (da 15 a 30 punti)	Consistenza delle risorse gestite (da 15 a 30 punti)	Importanza e delicatezza della funzione (da 5 a 30 punti)	Svolgimento funzioni coordinative, verifiche, ispez. ecc. (3 punti)	Grado di competenza specialistico-funzionale (da 5 a 20 punti)	Utilizzo di metodologie e strumenti innovativi (da 5 a 20 punti)	Affidamento di programmi di ricerca, agg.to. ecc. (da 5 a 15 punti)	Produzione di nuove proposte che finanziano l'attività (da 5 a 10 punti)	Rilevanza dell'incarico di direzione di UOC (da 3 a 10 punti)	Ampiezza del bacino d'utenza (3 punti)	Valenza della struttura rispetto agli obiettivi aziendali (da 10 a 20 punti)	Afferenza della posizione profilo (da 5 a 20 punti)	PUNTEGGIO TOTALE
Incarico professionale di base	5					5		0			3				5,5	18,5

Art. 6

Individuazione numerica degli incarichi ascrivibili a ciascuna tipologia

1. La individuazione numerica degli incarichi ascrivibili a ciascuna delle tipologie individuate nell'art. 3 del presente regolamento avviene sulla base del numero complessivo dei posti individuati nella dotazione organica dell'Ente, tenuto conto che:

- le posizioni dirigenziali vanno sempre individuate con riferimento alla dotazione organica, considerando pertanto anche i posti vacanti o di nuova istituzione. I posti

coperti a tempo determinato sono da considerarsi, tecnicamente, come posti vacanti di dotazione organica;

- i dipartimenti, ed il relativo numero, sono individuati nell'atto aziendale;
- trattandosi di azienda ospedaliera, le strutture complesse sono individuate nei provvedimenti di riordino della rete ospedaliera regionale e, conformemente a quest'ultima, nell'atto aziendale (D.A. 114/2020);
- le strutture semplici, sia a valenza dipartimentale che articolazioni interne di unità operative complesse, sono individuate nell'atto aziendale (D.A. 114/2020), nel rispetto del limite massimo del rapporto fra strutture semplici e strutture complesse (1/1,31) previsto dal documento LEA del 26 marzo 2012;
- gli incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale sono individuati in misura non superiore al 3% degli incarichi professionali, conferibili ai dirigenti con esperienza professionale superiore a 5 anni;
- gli incarichi di altissima professionalità, quali articolazioni interne di strutture complesse, sono individuati in misura non superiore al 7% degli incarichi professionali, conferibili ai dirigenti con esperienza professionale superiore a 5 anni;
- nei limiti della percentuale totale del 10%, sono possibili compensazioni numeriche fra le due diverse tipologie di incarichi di altissima professionalità, purché ciò non determini un incremento complessivo della spesa per la remunerazione della relativa retribuzione di posizione. Conseguentemente, tali compensazioni possono avvenire solo attraverso la riduzione gli incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale;
- lo sfioramento del numero complessivo di incarichi di altissima professionalità, riferito alle percentuali sopra individuate, è consentito in via del tutto eccezionale e ad invarianza della spesa complessiva per la remunerazione della relativa retribuzione di posizione. Conseguentemente, anche in questo caso, esso può avvenire solo attraverso la riduzione degli incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale;
- gli incarichi di altissima professionalità, previsti in misura limitata, hanno l'obiettivo di contenere nel numero ed integrare le unità operative semplici, rendendo al contempo coerente contenuti e tipologia dell'incarico;
- gli incarichi di altissima professionalità, per le loro caratteristiche, rilevanza strategica e limitazione numerica devono essere, per quanto possibile, riferiti ad ambiti di attività suscettibili di misurazione e valutazione;
- gli incarichi professionali di base sono individuati con riferimento al numero di dirigenti in servizio con esperienza professionale inferiore a 5 anni;
- i restanti incarichi professionali sono determinati per differenza e ripartiti fra le differenti tipologie residuali individuate (C1, C.2 e C.3), garantendo un adeguato equilibrio che tenga conto, tendenzialmente, della struttura "semi-piramidale" del sistema degli incarichi dirigenziali;
- al dirigente che abbia maturato i cinque anni di esperienza professionale e che abbia superato positivamente la valutazione da parte del Collegio Tecnico occorre conferire un incarico di tipologia superiore, rientrante fra quelli ricompresi dalla tipologia B.1 alla tipologia C.3;

- nel processo di graduazione delle funzioni non esistono rapporti di peso né proporzioni tra le differenti tipologie di incarico né, tantomeno, vincoli di natura economica, se non quelli di dover garantire il rispetto dei valori economici di retribuzione minimi e massimi previsti dall'art. 91, comma 3 e comma 6, del CCNL.
2. La assegnazione degli incarichi professionali alle diverse unità operative - successiva alla graduazione delle funzioni ed alla ripartizione degli incarichi per ciascuna tipologia sulla base di quanto previsto al comma 1 - è una prerogativa della direzione aziendale che ha obblighi, limitatamente a questo aspetto, di natura esclusivamente informativa nei confronti delle organizzazioni sindacali. Al fine dell'assegnazione degli incarichi alle diverse unità operative l'azienda terrà conto, prioritariamente ma non esclusivamente, della dimensione della struttura; della rilevanza strategica della stessa rispetto agli obiettivi di salute; della rilevanza della attività con riferimento ad obblighi di legge il cui mancato rispetto determina il non raggiungimento degli obiettivi economici e di salute previsti; del contributo al valore della produzione aziendale; delle "eccellenze" nell'ambito dei profili di cura e delle patologie trattate; del livello tecnologico; il grado di competenza e specializzazione richiesto.

Art. 7

Retribuzione di posizione e sue modalità di determinazione

1. La "retribuzione di posizione" rappresenta l'elemento retributivo del dirigente correlato alla tipologia di incarico conferita, individuata fra quelle previste dall'art. 3 del presente Regolamento. Essa si compone di una parte fissa, collocata nell'ambito del trattamento fondamentale, coincidente con il suo valore minimo, e di una parte variabile ed accessoria, che insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico ricoperto. Gli importi della retribuzione di posizione fissa (o minima) sono fissati a livello contrattuale (art. 91 e 92) e non sono modificabili in ambito aziendale. La componente variabile della retribuzione di posizione viene determinata sulla base della graduazione delle funzioni e degli incarichi conferiti, in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo (art. 94 - "Fondo per la retribuzione degli incarichi") e tenuto conto dei valori massimi complessivi fissati dal CCNL (art. 91 comma 6), comprensivi dei ratei di XIII mensilità.
2. La retribuzione di posizione complessiva (fissa e variabile) è finalizzata a conformare l'incarico dirigenziale, attribuendo a questi un valore economico differente a seconda del "peso" delle funzioni e delle responsabilità che lo caratterizzano. In funzione della tipologia di incarico attribuito - comunque ascrivibile alle tipologie di cui all'art. 3 comma 2 del presente regolamento - la retribuzione di posizione complessiva sarà uguale per tutti gli incarichi dirigenziali appartenenti alla medesima fascia di pesatura di cui all'art. 5 comma 2. Sulla scorta della pesatura degli incarichi dirigenziali, effettuata ai sensi dell'art. 4 del presente regolamento, l'ARNAS procede alla determinazione del correlato elemento retributivo (retribuzione di posizione). Al fine di tale determinazione, il fondo, costituito ai sensi dell'art. 94 del CCNL, viene preventivamente decurtato delle somme utilizzate per la corresponsione - su base annua - delle seguenti voci stipendiali, poste a carico del fondo stesso (art. 94 comma 7), come di seguito individuate:
- indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
 - indennità di specificità medica;
 - specifico trattamento economico, ove ancora spettante e riconosciuto sottoforma di assegno personale;

- eventuali ulteriori assegni personali posti a carico del fondo;
 - eventuali ulteriori trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge e posti a carico del fondo.
3. Il valore della retribuzione di posizione, determinato con la procedura di cui al presente articolo, rappresenta il valore complessivo dell'incarico, costituito dalla retribuzione di posizione fissa o minima e dalla retribuzione di posizione variabile aziendale. Ai fini, pertanto, della corretta determinazione della retribuzione di posizione variabile aziendale spettante a ciascun dirigente, l'importo complessivo della retribuzione di posizione va decurtato della retribuzione di posizione fissa contrattuale di cui agli artt. 91 e 92 del CCNL 19 dicembre 2019, individuati in relazione alle tipologie contrattualmente previste.
 4. A parità di graduazione e, pertanto, a parità di "rilevanza" dell'incarico, va prevista una identica e conseguente retribuzione di posizione.
 5. In conseguenza dei principi e del procedimento descritto nei commi da 1 a 4 del presente articolo - con riferimento agli incarichi dirigenziali conferiti ai sensi del Regolamento approvato con deliberazione n. 708 del 7 agosto 2020 nonché del presente Regolamento e per tutta la durata contrattuale degli stessi - la retribuzione di posizione annua complessiva (retribuzione di posizione minima o fissa e variabile aziendale), corrispondente ciascuna delle tipologie e fasce d'incarico individuati all'art. 5 comma 2 e comprensiva del rateo di XIII mensilità, è quella di seguito riportata:

TIPOLOGIA INCARICO	GRADUAZIONE	VALORE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE COMPLESSIVA PER TREDDICI MENSILITÀ
Incarico di direzione di struttura complessa (Direzioni Mediche di Presidio)	A.1	34.000,00 €
Incarico di direzione di struttura complessa	A.1	31.300,00 €
Incarico di responsabilità di unità operativa semplice a valenza dipartimentale (1)	A.2	27.000,00 €
Incarico di responsabilità di unità operativa semplice a valenza dipartimentale	A.2	22.250,00 €
Incarico di Unità Operativa Semplice quale articolazione interna di struttura complessa	A.3	20.500,00 €
Incarico professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale	B.1	22.250,00 €
Incarico professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa	B.2	20.500,00 €
Incarico professionale di alta specializzazione	C.1	14.950,00 €
Incarico professionale di elevata specificità riconducibile ad attività rilevanti all'interno dell'Unità Operativa	C.2	9.750,00 €
Incarico professionale di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	C.3	8.450,00 €
Incarico professionale di base	D	3.000,00 €

Detta retribuzione di posizione è determinata nei limiti degli attuali fondi contrattuali per l'area della dirigenza medico-sanitaria e trova capienza all'interno degli stessi - anche con riferimento alla programmazione dei passaggi alle fasce di incarico superiore - per effetto della maturazione del

requisito quinquennale di esperienza professionale e della relativa valutazione positiva, da parte dei dirigenti in servizio alla data di cui all'art. 1 comma 1 cui viene conferito un incarico professionale di base. L'importo di retribuzione di posizione come sopra determinato potrà essere rivalutato, nell'arco di vigenza contrattuale degli incarichi conferiti, in presenza di incremento del relativo fondo contrattuale conseguente a sopravvenute disposizioni contrattuali o all'attuazione dei meccanismi di cui all'art. 11 comma 1 del D.L. 35/2019, nell'ambito dei quali dovrà trovare tuttavia priorità il riconoscimento della retribuzione di posizione ai dirigenti di nuova assunzione, sulla base delle previsioni della dotazione organica.

6. Il maggior valore attribuito – in sede di pesatura delle funzioni di cui all'art. 4 del presente regolamento - all'incarico di Direttore di dipartimento rispetto a quello di Direttore di Struttura complessa determina il riconoscimento della maggiorazione della retribuzione di posizione di cui all'art. 91 comma 12 del CCNL pari ad € 25.000,00 annui (comprensivi del rateo di XIII° mensilità) per i Direttori di dipartimento strutturale e ad € 20.000,00 annui (comprensivi del rateo di XIII° mensilità) per i Direttori di dipartimento funzionale. La maggiorazione della retribuzione di posizione, riconosciuta per l'incarico di direttore di dipartimento, non grava sui fondi contrattuali ma è a carico del bilancio dell'Ente (art. 39 CCNL 8 giugno 2000).
7. Ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, fermo restando il diritto al conferimento dell'incarico dirigenziale con riferimento a ciascuna delle tipologie di cui all'art. 3 del presente regolamento, spetta il 55% della sola retribuzione di posizione parte fissa con riferimento alla tipologia di incarico conferito.

Art. 8

Norma finale e di rinvio

1. Per tutto quanto non previsto nel presente Regolamento si rimanda alla normativa generale in materia, alle disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di area sottoscritto il 19 dicembre 2019, al "*Regolamento aziendale per il conferimento, la valutazione, il mutamento, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali nell'area della dirigenza medica e sanitaria*", approvato con deliberazione n. 708 del 7 agosto 2020 nonché alle previsioni dell'atto aziendale, approvato con D.A. 114/2020.

