

Il Direttore del Servizio Risorse Umane – Sviluppo Organizzativo – Affari Generali Avv. Maria Luisa Curti, assumendo la responsabilità sulla legittimità e regolarità delle procedure poste in essere per l'adozione del presente atto in quanto conforme alla normativa vigente attinente alla materia trattata, propone al Commissario Straordinario, Dr. Carmelo Pullara, l'adozione del seguente schema di deliberazione

**PREMESSO** che è obiettivo del sistema delle relazioni sindacali contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza dell'Azienda di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati;

**ATTESO** che gli art. 4 e 6 del CCNL del personale del comparto Sanità 1998/2001 e gli art. 4 e 6 del CCNL del personale della Dirigenza 1998/2001 tuttora vigenti individuano le materie di contrattazione decentrata aziendale, di informazione di concertazione e di consultazione.

**DATO ATTO** che in ottemperanza al citato disposto contrattuale ed a seguito delle sedute di contrattazioni svoltesi in data 02/05/2011 e 22/06/2011 per il personale della Dirigenza sia medica che della Dirigenza SPTA sono stati stipulati tra l'amministrazione e le parti sociali della dirigenza i sotto elencati accordi:

1. Regolamento di graduazione incarichi dirigenziali area medica (Allegato 1)
2. Regolamento di graduazione degli incarichi dirigenziali Area della dir sanitaria non medica (all.2);
3. Regolamento di graduazione degli incarichi dirigenziali Area dirigenza PTA (allegato 3);

**RITENUTO** di procedere alla presa d'atto degli accordi analiticamente individuati al punto precedente dando mandato al Ufficio Relazioni sindacali di comunicare mezzo e-mail aziendale i regolamenti di che trattasi al personale dirigente dell'area medica e della dirigenza sanitaria non medica e della dirigenza professionale tecnica ed amministrativa;

### DELIBERA

Per i motivi di cui in premessa

**PRENDERE ATTO** dei sotto elencati accordi sottoscritti con le OO.SS. della dirigenza:

1. Regolamento di graduazione incarichi dirigenziali area medica (Allegato 1)
2. Regolamento di graduazione degli incarichi dirigenziali Area della dir sanitaria non medica (all.2);
3. Regolamento di graduazione degli incarichi dirigenziali Area dirigenza PTA (allegato 3);

**DARE MANDATO** all'Ufficio Relazioni Sindacali di trasmettere i predetti regolamenti mezzo e-mail aziendale al personale dirigente dell'area medica e della dirigenza sanitaria non medica e della dirigenza professionale tecnica ed amministrativa;

**TRASMETTERE** il presente provvedimento alle OO.SS. della dirigenza  
Curerà l'esecuzione per quanto di competenza del presente provvedimento il Servizio Risorse Umane

IL DIRETTORE U.O. C.  
(Avv. Maria Luisa Curti)

Sul presente atto viene espresso parere favorevole/sfavorevole dal

DIRETTORE SANITARIO  
(Renato LiDonni)

L'anno duemila quindici, il giorno dieci  
nella sede dell'ARNAS "Civico – Di Cristina – Benfratelli)

del mese di luglio

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO  
Dr. Carmelo Pullara

con l'assistenza del Segretario Verbalizzante,  
Visto il superiore schema di deliberazione  
Ritenuto di condividerne il contenuto  
Visto il parere per come sopra espresso dal Direttore Sanitario

### DELIBERA

Approvare il superiore schema di deliberazione così come formulato dal Dirigente Responsabile della struttura proponente.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO  
Dr. Carmelo Pullara

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

La presente deliberazione, è stata inviata per la pubblicazione il .....

Il Responsabile Ufficio Atti Deliberativi  
Dott.ssa Paola Vitale

**PUBBLICAZIONE**

Si certifica che la presente deliberazione, copia conforme all'originale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 53 comma 2 L.R. n°30 del 03/11/1993, è stata pubblicata all'Albo dell'A.R.N.A.S. a decorrere dal giorno festivo \_\_\_\_\_ al giorno \_\_\_\_\_ per quindici giorni consecutivi e che, durante tale periodo, \_\_\_\_\_ sono pervenute opposizioni

L'incaricato \_\_\_\_\_

**IL FUNZIONARIO  
UFFICIO DELIBERE**

Delibera non soggetta al controllo ai sensi dell'art. 28 comma, 5 della L.R. n. 2 del 26 marzo 2002 e divenuta

**ESECUTIVA 20 LUG. 2011**

Per decorrenza del termine di cui alla L.R. n. 30/93 art. 53 comma 6.

Delibera non soggetta al controllo e, ai sensi della L.R. 30/93 art. 53 comma 77,

**IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA**

**Estremi riscontro tutorio**

Delibera soggetta a controllo

Inviata all'Assessorato Sanità il \_\_\_\_\_ Prot. n. \_\_\_\_\_

Si attesta che l'Assessorato Reg. Sanità, esaminata la presente deliberazione

ha pronunciato l'approvazione con atto n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ come da allegato

ha pronunciato l'annullamento con atto n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ come da allegato

Il Responsabile Ufficio Atti Deliberativi  
Dott.ssa Paola Vitale

Notificata al Collegio Sindacale il \_\_\_\_\_ Prot. n. \_\_\_\_\_

Notificata in Archivio il \_\_\_\_\_ Prot. n. \_\_\_\_\_

Il Responsabile Ufficio Atti Deliberativi  
Dott.ssa Paola Vitale



Rel. Sind.  
AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE  
E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE

Deliberazione n. 00842

del 06 LUG. 2011

**OGGETTO:** Presa atto accordi decentrati relativi al personale della Dirigenza sia medica che SPTA relativi ai Regolamenti di graduazione incarichi dirigenziali.

<p>A cura del Servizio proponente Proposta n. <u>548/ARU</u> del <b>05 LUG. 2011</b> <b>Servizio Risorse Umane - Sviluppo Organizzativo - Affari Generali</b></p> <p>Conto Economico n° _____ Stato Patrimoniale n° _____ Centro di costo n° _____ Ordine n° _____ del _____ Importo €. _____ Budget assegnato €. _____ Disponibilità residua di budget €. _____</p> <p><input type="checkbox"/> Non comporta ordine di spesa</p> <p><b>IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO</b> <i>(Avv. Vincenzo Manzella)</i> <i>Vincenzo Manzella</i></p> <p><b>IL RESPONSABILE SERVIZIO/POSIZ. ORGANIZZATIVA</b></p> <p><b>IL DIRETTORE U.O.C.</b> <i>(Avv. M. Luisa Curti)</i> <i>M. Luisa Curti</i></p>	<p><b>SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO E PATRIMONIALE</b></p> <p>BILANCIO ANNO .....</p> <p>Conto Economico n° _____ Stato Patrimoniale n° _____ Centro di costo n° _____</p> <p><input type="checkbox"/> Non comporta ordine di spesa</p> <p>Ordine n° _____ del _____ Importo €. _____ Budget assegnato €. _____ Disponibilità residua di budget €. _____</p> <p>Il Funzionario .....</p> <p><b>IL DIRETTORE U.O.C.</b> .....</p> <p>Mandato n. .... del .....</p> <p>Il Funzionario .....</p> <p><b>IL DIRETTORE SERVIZIO</b> .....</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**05 LUG. 2011**

00842

AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E  
DI ALTA SPECIALIZZAZIONE



**CIVICO - DI CRISTINA - BENFRATELLI**

PALERMO

2/5/2011

Allegato 1

**BOZZA**

REGOLAMENTO IN MATERIA DI:

**GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI  
DIRIGENZIALI**

AREA CONTRATTALE:

**DIRIGENZA MEDICA**

IN APPLICAZIONE DEL:

**CCNL 17 OTTOBRE 2008**



CISL - MEDICI

Walter B. B. B.

CIMO-ASMD

*[Handwritten signatures]*  
SWR

*[Handwritten signature]*

ANFO-ASCOTI-FALS MEDICI-ANTISO

*[Handwritten signatures]*  
CISL

**CONTESTO NORMATIVO E CONTRATTUALE**

L'Azienda Ospedaliera "Civico - Di Cristina - Benfratelli" intende, con il presente regolamento, dare applicazione all'Istituto contrattuale della Graduazione delle Funzioni Dirigenziali, così come disciplinato dalle leggi vigenti in materia e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che si sono succeduti negli ultimi anni.

A tal proposito è opportuno sottolineare che fine ultimo dell'Istituto su citato è la determinazione complessiva della Retribuzione di Posizione in godimento ai Dirigenti in servizio presso l'Azienda, assicurando in tal modo, oltre che il c.d "minimo contrattuale", già in godimento, una ulteriore quota, variabile aziendale oltre i minimi, correlata all'incarico formalmente conferito.

Già il CCNL 94-97 all'art. 50 disponeva che le Aziende del S.S.N. "determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 29 del 1993". Tale decreto dispone infatti che "il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità", individuando come strumento di correlazione l'Istituto della Graduazione delle Funzioni.

I successivi Contratti Nazionali di Lavoro, frutto *in primis* del D. Lgs. 229 del 1999, rimarcano l'importanza dell'incarico conferito ai Dirigenti e nulla mutano su quelle che sono le finalità e gli effetti dell'Istituto Contrattuale in oggetto.

Il Contratto 02-05 ha introdotto agli artt. 44 e 45 la Retribuzione di Posizione Unificata che di fatto sostituisce la posizione fissa e variabile tabellare, mantenendo, comunque, la componente accessoria della retribuzione ovvero la variabile aziendale da assegnare con Graduazione delle Funzioni.

Il contratto del 17 ottobre 2008, I e II B.E., ha incrementato i su citati minimi di incarico.

Sulla base di quanto esposto l'Azienda, si pone l'obiettivo di allinearsi alle nuove disposizioni contrattuali ed effettuare quindi la Pesatura di tutti gli incarichi dirigenziali con la conseguente stipula dei contratti individuali di lavoro.

Il presente regolamento, concertato con le OO.SS., intende delineare analiticamente la metodologia che l'Azienda intende seguire per l'applicazione dell'istituto, fermo restando la totale aderenza con i disposti normativi e contrattuali precedentemente citati.



*[Handwritten signatures and a large diagonal signature across the bottom of the page]*

**ORGANIZZAZIONE AZIENDALE , INDIVIDUAZIONE DEGLI INCARICHI E ATTRIBUZIONE DI FASCIA**

L'organizzazione aziendale individua:

1. Incarichi di Direzione di Struttura Complessa (ex art. 27 co. 1 lett. a) CCNL 2000), comprensivi degli incarichi di direttore di Dipartimento e Direzione di presidio ospedaliero;
2. Incarichi di Direzione di Struttura Semplice (ex art. 27 co. 1 lett. b) CCNL 2000);
3. Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, di verifica e di controllo (ex art. 27 co. 1 lett. c) CCNL 2000);
4. incarichi di natura professionale di base conferibili ai dirigenti con meno di cinque anno di attività (ex art. 27 co. 1 lett. d) CCNL 2000);

Gli incarichi di cui al punto 1 rientrano in **Fascia A**

Gli incarichi di cui al punto 2 rientrano in **Fascia B**

Gli incarichi di cui al punto 3 rientrano in **Fascia C**

Gli incarichi di cui al punto 4 rientrano in **Fascia D**

In relazione a quanto su esposto si procede ad assegnare ad ogni fascia un punteggio base a cui si aggiungerà successivamente il punteggio ottenuto sulla base dei fattori differenziali che si illustreranno di seguito e che derivano dall'applicazione dell'art. 51 del CCNL 94-97.

Fascia	Punti Base	Max punti fattori differenziali	
A	60	40	
B	40	40	5
C	40	40	5
D	5	0	



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several others on the right.

**FATTORI DIFFERENZIALI**

Come già precedentemente scritto, al punteggio base si aggiunge il punteggio ottenuto attraverso i fattori differenziali così individuati:

Fattori per la pesatura degli incarichi gestionali

Descrizione fattori	indicatore	punti
Complessità struttura in relazione alla sua articolazione interna	Nessuna articolazione	0
	1-2 articolazioni	2
	3-4 articolazioni	3
	Oltre 4 articolazioni	4
Grado di autonomia in relazione alla eventuale struttura sovraordinata	UOS articolazione di UOC	1
	UOS dipartimentali	3
	UO complesse	4
Affidamento e Gestione budget	Budget autonomo	5
	Senza budget autonomo	0
Consistenza risorse umane	< 3 unità	1
	4-10 unità	2
	11-20 unità	3
	>20 unità	4
Fatturato in relazione alla media degli ultimi 3 anni	Minore	0
	Uguale	2
	Maggiore	5
Indice di attrazione extra aziendale in relazione alla media degli ultimi 3 anni	Flusso Z a prestazioni erogate a pz di altre Aziende	4
	Nessuna prestazione o flusso Z	0
Tasso occupazione posti letto (degenza)	< 70 %	0
	71-80 %	2
	>80 %	4
Tempi settimanali di apertura al pubblico (no degenza)	6 giorni per 6 ore	0
	7 giorni per 6 ore	2
	7 giorni per 12 ore	3
	7 giorni per 24 ore	4
Valenza strategica in relazione alla mission aziendale (riservato alla Direzione Aziendale)	In relazione alle strategie aziendali	0-10

Stipato con le precisazioni di cui a pag. 6

"VALORIZZAZIONE DELL'INCARICO"

Carlo Bel

29/2

R. M. U. P.

M. M. P.

M. M. P.



Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'M. M. P.' and another 'P. M.'.

Fattori per la pesatura degli incarichi professionali

Descrizione fattori area chirurgica	Indicatori	Punti
casistica operatoria individuale	Primo operatore Secondo operatore Assente	5 2 0
complessità metodologie e strumenti utilizzati	Alta Media Bassa	5 2 0
affidamento programmi di ricerca, tirocinio e formazione	Presente Assente	5 0
rispetto delle metodologie/linee guida	Presente Assente	5 0
assunzione diretta di responsabilità su pazienti	Esclusiva Equipe	5 0
responsabilità nella compilazione della documentazione sanitaria	Presente Assente	5 0
Valenza strategica in relazione alla mission aziendale (riservato alla Direzione Aziendale)	In relazione alle strategie aziendali	0-10

Descrizione fattori area medica	Indicatori	Punti
competenza e flessibilità dimostrata in tutte le attività di reparto	Alta Media Bassa	5 2 0
complessità metodologie e strumenti utilizzati	Alta Media Bassa	5 2 0
affidamento programmi di ricerca, tirocinio e formazione	Presente Assente	5 0
rispetto delle metodologie/linee guida	Presente Assente	5 0
assunzione diretta di responsabilità su pazienti	Esclusiva Equipe	5 0
responsabilità nella compilazione della documentazione sanitaria	Presente Assente	5 0
Valenza strategica in relazione alla mission aziendale (riservato alla Direzione Aziendale)	In relazione alle strategie aziendali	0-10

Stipulato con le precisazioni di cui a pag. 16

"VALORIZZAZIONE DELL'INCARICO"

Carlo Bel

*[Handwritten signatures and stamps]*

Descrizione fattori area dei servizi	Indicatori	Punti
competenza e flessibilità dimostrata in tutte le attività di reparto	Alta Media Bassa	5 2 0
complessità metodologie e strumenti utilizzati	Alta Media Bassa	5 2 0
affidamento programmi di ricerca, tirocinio e formazione	Presente Assente	5 0
rispetto delle metodologie/linee guida	Presente Assente	5 0
assunzione diretta di responsabilità sulle procedure	Esclusiva Equipe	5 0
responsabilità nella compilazione della documentazione sanitaria	Presente Assente	5 0
Valenza strategica in relazione alla mission aziendale (riservato alla Direzione Aziendale)	In relazione alle strategie aziendali	0-10

*Il voto con le percentuali che sono alle prese con*

#### Valorizzazione dell'incarico

Al fine di una più congrua pesatura dell'incarico dirigenziale di struttura semplice e professionale è inserito un ulteriore criterio denominato "valorizzazione dell'incarico" con i seguenti indicatori:

- alta punti 5
- media punti 2
- bassa punti 0

Tale punteggio sarà assegnato dalla Direzione Aziendale in accordo con il direttore di struttura complessa di riferimento.

Per l'attribuzione dei punteggi aggiuntivi relativi alla pesatura degli incarichi professionali saranno utilizzate le apposite schede che allegate al presente regolamento ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

Tali schede saranno trasmesse ai Direttori di Struttura Complessa che le utilizzeranno per la proposta di incarico professionale e relativa pesatura riferite ai dirigenti in servizio presso la struttura dagli stessi diretta.



*Costante B...*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

**PESATURA E MODALITÀ DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE VARIABILE AZIENDALE**

L'Azienda provvederà, nel limite del numero stabilito nell'Atto aziendale di diritto privato emanato ai sensi del D.Lgs. 229/1999, a ricondurre le varie Unità operative complesse e semplici e tutti gli incarichi professionali alle fasce sopra individuate.

Ad ogni incarico gestionale e professionale aziendale sarà assegnato per ogni fattore aggiuntivo un punteggio. La somma dei punti assegnati ad ogni fattore aggiuntivo e dei punti base di ogni incarico sarà il peso relativo dell'incarico stesso.

In base al risultato del processo di graduazione, si passa al calcolo del valore economico della retribuzione di posizione variabile aziendale. L'importo valore medio del "punto" si ottiene dividendo l'ammontare del fondo di posizione di un anno per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi previsti formalmente nell'Azienda; ad ogni dirigente, quindi, compete un'indennità di posizione variabile corrispondente al valore medio di cui sopra moltiplicato per il punteggio finale attribuito alla posizione funzionale che ricopre.

È opportuno sottolineare che dal fondo ex art 9 CCNL 08II.B.E. prima del suddetto calcolo, devono essere accantonate le quote per finanziare:

- La retribuzione di posizione minima contrattuale relativa agli incarichi ricoperti;
- l'indennità di specificità medica;
- lo specifico trattamento economico;
- l'indennità di struttura complessa;
- l'indennità di capo dipartimento;
- l'importo necessario all'equiparazione dei dirigenti con meno di 5 anni di servizio.

La quota variabile della retribuzione di posizione è calcolata dunque dal valore aziendale aggiuntivo, definito attraverso la suddetta graduazione delle singole funzioni dirigenziali.



**Azienda Ospedaliera L'Azienda "Civico - Di Cristina - Benfratelli"**  
**Proposta di Conferimento e Pesatura Incarico Professionale - area chirurgica**

**STRUTTURA:**

**DIRIGENTE PROPONENTE:**  
**PROFILO PROFESSIONALE:** **INCARICO:**

**DIRIGENTE PROPOSTO:**  
**PROFILO PROFESSIONALE:**

**TIPOLOGIA INCARICO**  O Incarico Professionale  
 O Incarico Professionale di Base (nessun punteggio aggiuntivo)

**DENOMINAZIONE DELL'INCARICO** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**PROPOSTA DI PESATURA DELL'INCARICO PROFESSIONALE**

FATTORI DIFFERENZIALI DI PESATURA	
casistica operatoria individuale	<input type="radio"/> Primo operatore <input type="radio"/> Secondo operatore <input type="radio"/> Assente
Complessità metodologie e strumenti utilizzati	<input type="radio"/> Alta <input type="radio"/> Media <input type="radio"/> Bassa
Affidamento programmi di ricerca, tirocinio e formazione	<input type="radio"/> Presente <input type="radio"/> Assente
Rispetto delle metodologie/linee guida	<input type="radio"/> Presente <input type="radio"/> Assente
Assunzione diretta di responsabilità su pazienti	<input type="radio"/> Esclusiva <input type="radio"/> Equipe
Responsabilità nella compilazione della documentazione sanitaria	<input type="radio"/> Presente <input type="radio"/> Assente

Valenza strategica in relazione alla mission aziendale (riservato alla Direzione Aziendale)



*Vedi allegati pag 4-6.*

**DATA** \_\_\_\_\_ **FIRMA DEL DIRIGENTE PROPONENTE** \_\_\_\_\_

*[Handwritten signatures and initials]*

**Azienda Ospedaliera L'Azienda "Civico - Di Cristina - Benfratelli"**  
**Proposta di Conferimento e Pesatura Incarico Professionale - area medica**

**STRUTTURA:**

**DIRIGENTE PROPONENTE:**  
**PROFILO PROFESSIONALE:** **INCARICO:**

**DIRIGENTE PROPOSTO:**  
**PROFILO PROFESSIONALE:**

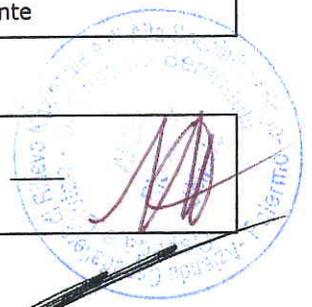
**TIPOLOGIA INCARICO**  Incarico Professionale  
 Incarico Professionale di Base (nessun punteggio aggiuntivo)

**DENOMINAZIONE DELL'INCARICO** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**PROPOSTA DI PESATURA DELL'INCARICO PROFESSIONALE**

FATTORI DIFFERENZIALI DI PESATURA	
Competenza e flessibilità dimostrata in tutte le attività di reparto	<input type="radio"/> Alta <input type="radio"/> Media <input type="radio"/> Bassa
Complessità metodologie e strumenti utilizzati	<input type="radio"/> Alta <input type="radio"/> Media <input type="radio"/> Bassa
Affidamento programmi di ricerca, tirocinio e formazione	<input type="radio"/> Presente <input type="radio"/> Assente
Rispetto delle metodologie/linee guida	<input type="radio"/> Presente <input type="radio"/> Assente
Assunzione diretta di responsabilità su pazienti	<input type="radio"/> Esclusiva <input type="radio"/> Equipe
Responsabilità nella compilazione della documentazione sanitaria	<input type="radio"/> Presente <input type="radio"/> Assente

Valenza strategica in relazione alla mission aziendale (riservato alla Direzione Aziendale)



*vedi allegati pag. 4-6.*

**DATA** \_\_\_\_\_ **FIRMA DEL DIRIGENTE PROPONENTE** \_\_\_\_\_

*[Handwritten signatures and initials]*

**Azienda Ospedaliera L'Azienda "Civico - Di Cristina - Benfratelli"**  
**Proposta di Conferimento e Pesatura Incarico Professionale - area servizi**

**STRUTTURA:**

**DIRIGENTE PROPONENTE:**  
**PROFILO PROFESSIONALE:** \_\_\_\_\_ **INCARICO:** \_\_\_\_\_

**DIRIGENTE PROPOSTO:**  
**PROFILO PROFESSIONALE:** \_\_\_\_\_

**TIPOLOGIA INCARICO**  O Incarico Professionale  
 O Incarico Professionale di Base (nessun punteggio aggiuntivo)

**DENOMINAZIONE DELL'INCARICO** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**PROPOSTA DI PESATURA DELL'INCARICO PROFESSIONALE**

FATTORI DIFFERENZIALI DI PESATURA	
Competenza e flessibilità dimostrata in tutte le attività di reparto	<input type="radio"/> Alta <input type="radio"/> Media <input type="radio"/> Bassa
Complessità metodologie e strumenti utilizzati	<input type="radio"/> Alta <input type="radio"/> Media <input type="radio"/> Bassa
Affidamento programmi di ricerca, tirocinio e formazione	<input type="radio"/> Presente <input type="radio"/> Assente
Rispetto delle metodologie/linee guida	<input type="radio"/> Presente <input type="radio"/> Assente
Assunzione diretta di responsabilità sulle procedure	<input type="radio"/> Esclusiva <input type="radio"/> Equipe
Responsabilità nella compilazione della documentazione sanitaria	<input type="radio"/> Presente <input type="radio"/> Assente

Valenza strategica in relazione alla mission aziendale (riservato alla Direzione Aziendale) \_\_\_\_\_



*vedi allegati pag 4-6.*

**DATA** \_\_\_\_\_ **FIRMA DEL DIRIGENTE PROPONENTE** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_



**BOZZA**

*Allegato 2 (due)*

*CGIL B*

REGOLAMENTO IN MATERIA DI:

*eisl*

**GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI  
DIRIGENZIALI**

*[Handwritten signature]*

AREA CONTRATTALE:

*UIL FPL*

**DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA**

IN APPLICAZIONE DEL:

**CCNL 17 OTTOBRE 2008**



*[Small handwritten mark]*

**CONTESTO NORMATIVO E CONTRATTUALE**

L'Azienda Ospedaliera "Civico - Di Cristina - Benfratelli" intende, con il presente regolamento, dare applicazione all'Istituto contrattuale della Graduazione delle Funzioni Dirigenziali, così come disciplinato dalle leggi vigenti in materia e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che si sono succeduti negli ultimi anni. W

A tal proposito è opportuno sottolineare che fine ultimo dell'Istituto su citato è la determinazione complessiva della Retribuzione di Posizione in godimento ai Dirigenti in servizio presso l'Azienda, assicurando in tal modo, oltre che il c.d "minimo contrattuale", già in godimento, una ulteriore quota, variabile aziendale oltre i minimi, correlata all'incarico formalmente conferito.

Già il CCNL 94-97 all'art. 50 disponeva che le Aziende del S.S.N. "determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 29 del 1993". Tale decreto dispone infatti che "il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità", individuando come strumento di correlazione l'Istituto della Graduazione delle Funzioni.

I successivi Contratti Nazionali di Lavoro, frutto *in primis* del D. Lgs. 229 del 1999, rimarcano l'importanza dell'incarico conferito ai Dirigenti e nulla mutano su quelle che sono le finalità e gli effetti dell'Istituto Contrattuale in oggetto.

Il Contratto 02-05 ha introdotto agli artt. 44 e 45 la Retribuzione di Posizione Unificata che di fatto sostituisce la posizione fissa e variabile tabellare, mantenendo, comunque, la componente accessoria della retribuzione ovvero la variabile aziendale da assegnare con Graduazione delle Funzioni.

Il contratto del 17 ottobre 2008 ha incrementato i su citati minimi di incarico.

Sulla base di quanto esposto l'Azienda si pone l'obiettivo di allinearsi alle nuove disposizioni contrattuali ed effettuare quindi la Pesatura di tutti gli incarichi dirigenziali con la conseguente stipula dei contratti individuali di lavoro.

Il presente regolamento, concertato con le OO.SS., intende delineare analiticamente la metodologia che l'Azienda intende seguire per l'applicazione dell'istituto, fermo restando la totale aderenza con i disposti normativi e contrattuali precedentemente citati. h



**ORGANIZZAZIONE AZIENDALE , INDIVIDUAZIONE DEGLI INCARICHI E ATTRIBUZIONE DI FASCIA**

L'organizzazione aziendale individua:

1. Incarichi di Direzione di Struttura Complessa (ex art. 27 co. 1 lett. a) CCNL 2000), comprensivi degli incarichi di direttore di Dipartimento;
2. Incarichi di Direzione di Struttura Semplice (ex art. 27 co. 1 lett. b) CCNL 2000);
3. Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, di verifica e di controllo (ex art. 27 co. 1 lett. c) CCNL 2000);
4. Incarichi di natura professionale di base conferibili ai dirigenti con meno di cinque anno di attività (ex art. 27 co. 1 lett. d) CCNL 2000);

Gli incarichi di cui al punto 1 rientrano in **Fascia A**

Gli incarichi di cui al punto 2 rientrano in **Fascia B**

Gli incarichi di cui al punto 3 rientrano in **Fascia C**

Gli incarichi di cui al punto 4 rientrano in **Fascia D**

In relazione a quanto su esposto si procede ad assegnare ad ogni fascia un punteggio base a cui si aggiungerà successivamente il punteggio ottenuto sulla base dei fattori differenziali che si illustreranno di seguito e che derivano dall'applicazione dell'art. 50 del CCNL 94-97.

Fascia	Punti Base	Max punti fattori differenziali	
A	60	40	
B	40	40	5
C	40	40	5
D	5	0	

*OB*

*↑*

*h  
be*

*[Handwritten signature]*



**FATTORI DIFFERENZIALI**

Come già precedentemente scritto, al punteggio base si aggiunge il punteggio ottenuto attraverso i fattori differenziali così individuati:

**Fattori per la pesatura degli incarichi gestionali**

<b>Descrizione fattori</b>	<b>Indicatore</b>	<b>punti</b>
Complessità struttura in relazione alla sua articolazione interna	Nessuna articolazione 1-2 articolazioni 3-4 articolazioni Oltre 4 articolazioni	0 2 3 4
Grado di autonomia in relazione alla eventuale struttura sovraordinata	UOS articolazione di UOC UOS dipartimentali UO complesse	1 3 4
Affidamento e Gestione budget	Budget autonomo Senza budget autonomo	5 0
Consistenza risorse umane	< 3 unità 4-10 unità 11-20 unità >20 unità	1 2 3 4
Fatturato in relazione alla media degli ultimi 3 anni	Minore Uguale Maggiore	0 2 5
Ampiezza bacino di utenza	Aziendale Provinciale Regionale	1 2 4
Servizi unici aziendali	Presenza di più servizi Unico	2 4
Valenza strategica in relazione alla mission aziendale (riservato alla Direzione Aziendale)	In relazione alle strategie aziendali	0-10

*BB*

*LT*

*be*



Fattori per la pesatura degli incarichi professionali

Descrizione fattori area dei servizi	Indicatori	Punti
competenza e flessibilità dimostrata in tutte le attività di reparto	Alta Media Bassa	5 2 0
complessità metodologie e strumenti utilizzati	Alta Media Bassa	5 2 0
affidamento programmi di ricerca, tirocinio e formazione	Presente Assente	5 0
rispetto delle metodologie/linee guida	Presente Assente	5 0
assunzione diretta di responsabilità sulle procedure	Esclusiva Equipe	5 0
responsabilità nella compilazione della documentazione sanitaria	Presente Assente	5 0
Valenza strategica in relazione alla mission aziendale (riservato alla Direzione Aziendale)	In relazione alle strategie aziendali	0-10

**Valorizzazione dell'incarico**

Al fine di una più congrua pesatura dell'incarico dirigenziale di struttura semplice e professionale è inserito un ulteriore criterio denominato "valorizzazione dell'incarico" con i seguenti indicatori:

- alta punti 5
- media punti 2
- bassa punti 0

Tale punteggio sarà assegnato dalla Direzione Aziendale in accordo con il direttore di struttura complessa di riferimento.

Per l'attribuzione dei punteggi aggiuntivi relativi alla pesatura degli incarichi professionali saranno utilizzate l'apposita scheda che allegata al presente regolamento ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Tale scheda sarà trasmessa ai Direttori di Struttura Complessa che la utilizzeranno per la proposta di incarico professionale e relativa pesatura riferite ai dirigenti in servizio presso la struttura dagli stessi diretta.

OB

W



Handwritten signature or mark.

**PESATURA E MODALITÀ DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE VARIABILE**

L'Azienda provvederà, nel limite del numero stabilito nell'Atto aziendale di diritto privato emanato ai sensi del D.Lgs. 229/1999, a ricondurre le varie Unità operative complesse e semplici e tutti gli incarichi professionali alle fasce sopra individuate.

Ad ogni incarico gestionale e professionale aziendale sarà assegnato per ogni fattore aggiuntivo un punteggio. La somma dei punti assegnati ad ogni fattore aggiuntivo e dei punti base di ogni incarico sarà il peso relativo dell'incarico stesso.

In base al risultato del processo di graduazione, si passa al calcolo del valore economico della retribuzione di posizione variabile aziendale. L'importo valore medio del "punto" si ottiene dividendo l'ammontare del fondo di posizione di un anno per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi previsti formalmente nell'Azienda; ad ogni dirigente, quindi, compete un'indennità di posizione variabile corrispondente al valore medio di cui sopra moltiplicato per il punteggio finale attribuito alla posizione funzionale che ricopre.

È opportuno sottolineare che dal-fondo ex art 25 CCNL 08, prima del suddetto calcolo, devono essere accantonate le quote per finanziare:

- La retribuzione di posizione minima contrattuale relativa agli incarichi ricoperti
- lo specifico trattamento economico;
- l'indennità di struttura complessa;
- l'importo necessario all'equiparazione dei dirigenti con meno di 5 anni di servizio.

La quota variabile della retribuzione di posizione è calcolata dunque dal valore aziendale aggiuntivo, definito attraverso la suddetta graduazione delle singole funzioni dirigenziali.



**Azienda Ospedaliera L'Azienda "Civico - Di Cristina - Benfratelli"**  
**Proposta di Conferimento e Pesatura Incarico Professionale**

**STRUTTURA:** \_\_\_\_\_

**DIRIGENTE PROPONENTE:** \_\_\_\_\_  
**PROFILO PROFESSIONALE:** \_\_\_\_\_ **INCARICO:** \_\_\_\_\_

**DIRIGENTE PROPOSTO:** \_\_\_\_\_  
**PROFILO PROFESSIONALE:** \_\_\_\_\_

**TIPOLOGIA INCARICO**  O Incarico Professionale  
 O Incarico Professionale di Base (nessun punteggio aggiuntivo)

**DENOMINAZIONE DELL'INCARICO** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**PROPOSTA DI PESATURA DELL'INCARICO PROFESSIONALE**

FATTORI DIFFERENZIALI DI PESATURA	
Competenza e flessibilità dimostrata in tutte le attività di reparto	<input type="radio"/> Alta <input type="radio"/> Media <input type="radio"/> Bassa
Complessità metodologie e strumenti utilizzati	<input type="radio"/> Alta <input type="radio"/> Media <input type="radio"/> Bassa
Affidamento programmi di ricerca, tirocinio e formazione	<input type="radio"/> Presente <input type="radio"/> Assente
Rispetto delle metodologie/linee guida	<input type="radio"/> Presente <input type="radio"/> Assente
Assunzione diretta di responsabilità sulle procedure	<input type="radio"/> Esclusiva <input type="radio"/> Equipe
Responsabilità nella compilazione della documentazione sanitaria	<input type="radio"/> Presente <input type="radio"/> Assente

Valenza strategica in relazione alla mission aziendale (riservato alla Direzione Aziendale) \_\_\_\_\_

DATA \_\_\_\_\_

FIRMA DEL DIRIGENTE PROPONENTE


\_\_\_\_\_ 



AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E  
DI ALTA SPECIALIZZAZIONE

**CIVICO - DI CRISTINA - BENFRATELLI**  
PALERMO

BOZZA

*Allegato B (Tre)*

*CGIL @ B*  
*CISL*  
*Alte*

REGOLAMENTO IN MATERIA DI:

**GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI  
DIRIGENZIALI**

*VILFPL*

AREA CONTRATTALE:

**DIRIGENZA AMMINISTRATIVA,  
TECNICA E PROFESSIONALE**

IN APPLICAZIONE DEL:

**CCNL 17 OTTOBRE 2008**



*100*

**CONTESTO NORMATIVO E CONTRATTUALE**

L'Azienda Ospedaliera "Civico - Di Cristina - Benfratelli" intende, con il presente regolamento, dare applicazione all'Istituto contrattuale della Graduazione delle Funzioni Dirigenziali, così come disciplinato dalle leggi vigenti in materia e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che si sono succeduti negli ultimi anni.

A tal proposito è opportuno sottolineare che fine ultimo dell'Istituto su citato è la determinazione complessiva della Retribuzione di Posizione in godimento ai Dirigenti in servizio presso l'Azienda, assicurando in tal modo, oltre che il c.d "minimo contrattuale", già in godimento, una ulteriore quota, variabile aziendale oltre i minimi, correlata all'incarico formalmente conferito.

Già il CCNL 94-97 all'art. 50 disponeva che le Aziende del S.S.N. "determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 29 del 1993". Tale decreto dispone infatti che "il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità", individuando come strumento di correlazione l'Istituto della Graduazione delle Funzioni.

I successivi Contratti Nazionali di Lavoro, frutto *in primis* del D. Lgs. 229 del 1999, rimarcano l'importanza dell'incarico conferito ai Dirigenti e nulla mutano su quelle che sono le finalità e gli effetti dell'Istituto Contrattuale in oggetto.

Il Contratto 02-05 ha introdotto agli artt. 44 e 45 la Retribuzione di Posizione Unificata che di fatto sostituisce la posizione fissa e variabile tabellare, mantenendo, comunque, la componente accessoria della retribuzione ovvero la variabile aziendale da assegnare con Graduazione delle Funzioni.

Il contratto del 17 ottobre 2008 ha incrementato i su citati minimi di incarico.

Sulla base di quanto esposto l'Azienda si pone l'obiettivo di allinearsi alle nuove disposizioni contrattuali ed effettuare quindi la Pesatura di tutti gli incarichi dirigenziali con la conseguente stipula dei contratti individuali di lavoro.

Il presente regolamento, concertato con le OO.SS., intende delineare analiticamente la metodologia che l'Azienda intende seguire per l'applicazione dell'istituto, fermo restando la totale aderenza con i disposti normativi e contrattuali precedentemente citati.



**ORGANIZZAZIONE AZIENDALE , INDIVIDUAZIONE DEGLI INCARICHI E ATTRIBUZIONE DI FASCIA**

L'organizzazione aziendale individua:

1. Incarichi di Direzione di Struttura Complessa (ex art. 27 co. 1 lett. a) CCNL 2000), comprensivi degli incarichi di direttore di Dipartimento;
2. Incarichi di Direzione di Struttura Semplice (ex art. 27 co. 1 lett. b) CCNL 2000);
3. Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, di verifica e di controllo (ex art. 27 co. 1 lett. c) CCNL 2000);
4. Incarichi di natura professionale di base conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività (ex art. 27 co. 1 lett. d) CCNL 2000);

Gli incarichi di cui al punto 1 rientrano in **Fascia A**

Gli incarichi di cui al punto 2 rientrano in **Fascia B**

Gli incarichi di cui al punto 3 rientrano in **Fascia C**

Gli incarichi di cui al punto 4 rientrano in **Fascia D**

In relazione a quanto su esposto si procede ad assegnare ad ogni fascia un punteggio base a cui si aggiungerà successivamente il punteggio ottenuto sulla base dei fattori differenziali che si illustreranno di seguito e che derivano dall'applicazione dell'art. 50 del CCNL 94-97.

Fascia	Punti Base	Max punti fattori differenziali	
A	60	40	
B	40	40	5
C	40	40	5
D	5	0	

*AB*

*✓*

*h  
ke*

*AD*

*AD*

**FATTORI DIFFERENZIALI**

Come già precedentemente scritto, al punteggio base si aggiunge il punteggio ottenuto attraverso i fattori differenziali così individuati:

**Fattori per la pesatura degli incarichi gestionali**

Descrizione fattori	Indicatore	punti
Complessità struttura in relazione alla sua articolazione interna	Nessuna articolazione	0
	1-2 articolazioni	2
	3-4 articolazioni	3
	Oltre 4 articolazioni	4
Grado di autonomia in relazione alla eventuale struttura sovraordinata	UOS articolazione di UOC	1
	UOS dipartimentali	3
	UO complesse	4
Affidamento e Gestione budget	Budget autonomo	5
	Senza budget autonomo	0
Consistenza risorse umane	< 3 unità	1
	4-10 unità	2
	11-20 unità	3
	>20 unità	4
Grado di informatizzazione	Basso	0
	Medio	2
	Alto	5
Ampiezza bacino di operatività	Aziendale	1
	Provinciale	2
	Regionale	4
Servizi unici aziendali	Presenza di più servizi	2
	Unico	4
Valenza strategica in relazione alla mission aziendale (riservato alla Direzione Aziendale)	In relazione alle strategie aziendali	0-10



**Fattori per la pesatura degli incarichi professionali**

Descrizione fattori area dei servizi	Indicatori	Punti
competenza e flessibilità dimostrata in tutte le attività del settore	Alta Media Bassa	5 2 0
complessità metodologie e strumenti utilizzati	Alta Media Bassa	5 2 0
affidamento programmi di ricerca, tirocinio e formazione	Presente Assente	5 0
rispetto delle metodologie adottate	Presente Assente	5 0
assunzione diretta di responsabilità sulle procedure	Esclusiva Equipe	5 0
responsabilità nella compilazione della documentazione amministrativa	Presente Assente	5 0
Valenza strategica in relazione alla mission aziendale (riservato alla Direzione Aziendale)	In relazione alle strategie aziendali	0-10

**Valorizzazione dell'incarico**

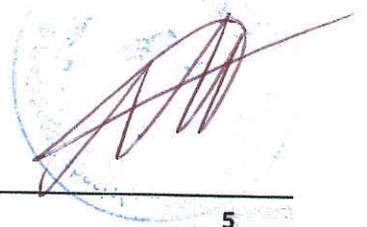
Al fine di una più congrua pesatura dell'incarico dirigenziale di struttura semplice e professionale è inserito un ulteriore criterio denominato "valorizzazione dell'incarico" con i seguenti indicatori:

- alta punti 5
- media punti 2
- bassa punti 0

Tale punteggio sarà assegnato dalla Direzione Aziendale in accordo con il direttore di struttura complessa di riferimento.

Per l'attribuzione dei punteggi aggiuntivi relativi alla pesatura degli incarichi professionali saranno utilizzate l'apposita scheda che allegata al presente regolamento ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Tale scheda sarà trasmessa ai Direttori di Struttura Complessa che la utilizzeranno per la proposta di incarico professionale e relativa pesatura riferite ai dirigenti in servizio presso la struttura dagli stessi diretta.

**PESATURA E MODALITÀ DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE VARIABILE**

L'Azienda provvederà, nel limite del numero stabilito nell'Atto aziendale di diritto privato emanato ai sensi del D.Lgs. 229/1999, a ricondurre le varie Unità operative complesse e semplici e tutti gli incarichi professionali alle fasce sopra individuate.

Ad ogni incarico gestionale e professionale aziendale sarà assegnato per ogni fattore aggiuntivo un punteggio. La somma dei punti assegnati ad ogni fattore aggiuntivo e dei punti base di ogni incarico sarà il peso relativo dell'incarico stesso.

In base al risultato del processo di graduazione, si passa al calcolo del valore economico della retribuzione di posizione variabile aziendale. L'importo valore medio del "punto" si ottiene dividendo l'ammontare del fondo di posizione di un anno per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi previsti formalmente nell'Azienda; ad ogni dirigente, quindi, compete un'indennità di posizione variabile corrispondente al valore medio di cui sopra moltiplicato per il punteggio finale attribuito alla posizione funzionale che ricopre.

È opportuno sottolineare che dal fondo ex art 25 CCNL 08, prima del suddetto calcolo, devono essere accantonate le quote per finanziare:

- La retribuzione di posizione minima contrattuale relativa agli incarichi ricoperti
- l'indennità di struttura complessa;
- l'indennità di capo dipartimento
- l'importo necessario all'equiparazione dei dirigenti con meno di 5 anni di servizio.

La quota variabile della retribuzione di posizione è calcolata dunque dal valore aziendale aggiuntivo, definito attraverso la suddetta graduazione delle singole funzioni dirigenziali.

C-B

to  
he

AA

**Azienda Ospedaliera L'Azienda "Civico - Di Cristina - Benfratelli"**  
**Proposta di Conferimento e Pesatura Incarico Professionale**

**STRUTTURA:** \_\_\_\_\_

**DIRIGENTE PROPONENTE:** \_\_\_\_\_  
**PROFILO PROFESSIONALE:** \_\_\_\_\_ **INCARICO:** \_\_\_\_\_

**DIRIGENTE PROPOSTO:** \_\_\_\_\_  
**PROFILO PROFESSIONALE:** \_\_\_\_\_

**TIPOLOGIA INCARICO**

- Incarico Professionale  
 Incarico Professionale di Base (nessun punteggio aggiuntivo)

**DENOMINAZIONE DELL'INCARICO**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**PROPOSTA DI PESATURA DELL'INCARICO PROFESSIONALE**

FATTORI DIFFERENZIALI DI PESATURA	
Competenza e flessibilità dimostrata in tutte le attività del settore	<input type="radio"/> Alta <input type="radio"/> Media <input type="radio"/> Bassa
Complessità metodologie e strumenti utilizzati	<input type="radio"/> Alta <input type="radio"/> Media <input type="radio"/> Bassa
Affidamento programmi di ricerca, tirocinio e formazione	<input type="radio"/> Presente <input type="radio"/> Assente
Rispetto delle metodologie adottate	<input type="radio"/> Presente <input type="radio"/> Assente
Assunzione diretta di responsabilità sulle procedure	<input type="radio"/> Esclusiva <input type="radio"/> Equipe
Responsabilità nella compilazione della documentazione amministrativa	<input type="radio"/> Presente <input type="radio"/> Assente

Valenza strategica in relazione alla mission aziendale (riservato alla Direzione Aziendale) \_\_\_\_\_

DATA \_\_\_\_\_

FIRMA DEL DIRIGENTE PROPONENTE

*[Handwritten signature]*

\_\_\_\_\_  
