



REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA

azienda PER L'assistenza sanitaria

5 Friuli Occidentale

via della Vecchia Ceramica, 1 - 33170 Pordenone (PN) - Italy
C.F. e P.I. 01772890933 PEC: aas5.protgen@certsanita.fvg.it

**REGOLAMENTO
AZIENDALE PER
LA**

GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI –
AREA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E
AMMINISTRATIVA

A cura di:
S.C. "Gestione e sviluppo Personale dipendente e convenzionato."

2018

Art. 1
Ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina la graduazione degli incarichi dirigenziali Area Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa definiti dall'Azienda. Integra le disposizioni di cui al *Regolamento per l'Affidamento, conferma e revoca degli Incarichi Dirigenziali* adottato con decreto n. 629 del 1.10.2018.
2. La graduazione degli incarichi è effettuata dalla Direzione strategica che a tal fine si avvale del supporto della struttura incaricata della Programmazione e Controllo di gestione che assicura la propria collaborazione rispetto alla fornitura dei dati necessari alle operazioni di pesatura e valorizzazione.
3. La presente disciplina è estesa agli incarichi che potranno essere ulteriormente individuati a seguito di variazioni organizzative che si dovessero rendere necessarie, salvo diversamente stabilito nel provvedimento istitutivo.

Art. 2
Tipologia incarichi dirigenziali

1. Sono confermate le tipologie di incarichi di cui all'art. 3 del Regolamento approvato con decreto n. 629 del 1.10.2018

Art. 3
Graduazione incarichi dirigenziali a valenza prevalentemente gestionale

1. Gli incarichi dirigenziali a valenza prevalentemente gestionale sono complessivamente graduati sulla base dei seguenti parametri:

1. complessità della struttura	1a. gestione risorse umane 1b. budget di risorsa
2. grado di autonomia	2a. afferenza alla Direzione 2b. afferenza al Dipartimento
3. svolgimento funzioni di coordinamento DIP/SC/SS DIP. indirizzo, vigilanza, verifica di attività direzionali	autonomia tecnico professionale ed organizzativa con responsabilità direzionale e funzionale per la definizione di strategie volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale
4. strategicità della struttura	

2. Il fattore n. 4 rappresenta l'aspetto "dinamico" della valutazione, in quanto più direttamente connesso alle strategicità fissate dagli organi di governo, che possono mutare con maggiore frequenza; i fattori n. 1, n. 2 e n. 3, espressamente previsti dall'art. 50 del CCNL 5.12.1996 e s.m.i. del personale dirigente dell'Area della Dirigenza SPTA, rappresentano l'aspetto "statico" della valutazione, in quanto maggiormente legati alla struttura organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso.

Art. 4

Graduazione incarichi dirigenziali a valenza prevalentemente professionale

1. Gli incarichi dirigenziali a prevalente contenuto professionale sono graduati sulla base dei seguenti parametri generali:
 - a) strategicità nella struttura di appartenenza
 - b) competenza tecnico- specialistica
 - c) grado di autonomia.
2. I parametri di cui al comma 1 sono dettagliatamente declinati nelle tabelle delle fasce economiche.

Art. 5

La retribuzione di posizione

1. Ai fini della valorizzazione – anche economica – degli incarichi, i parametri di cui agli artt. 3 e 4 sono declinati così come esplicitato nella allegata tabella A).
2. La retribuzione di posizione così come risultante dall'allegata tabella A) può essere ulteriormente valorizzata dalla Direzione Generale, per tutta o per parte della durata del contratto inerente allo specifico incarico, in conseguenza della maggior importanza che lo stesso riveste rispetto all'assetto organizzativo ed agli obiettivi aziendali di lungo periodo.
3. Ai fini dell'applicazione del precedente comma è destinata una quota economica complessiva non superiore al 10% del relativo fondo di posizione, così come annualmente determinato.
4. La retribuzione di posizione complessiva individuale, che deriva dall'applicazione dei precedenti commi, non può superare i valori previsti dall'art. 4, comma 3, del CCNL 06.05.2010, salvo successive disposizioni contrattuali.
5. Per i dirigenti con rapporto di lavoro a impegno ridotto, fermo restando il trattamento minimo di posizione previsto dal CCNL integrativo 22.02.2001, i valori corrispondenti alle fasce economiche di cui alla tabella A) sono attribuiti previa proporzionale riduzione.
6. I valori di posizione risultanti dalla tabella A) sono da intendersi annui lordi e comprensivi del rateo di tredicesima mensilità.
7. La tipologia, il numero d'incarichi e le relative fasce economiche sono congruenti alle disponibilità del fondo di cui all'art. 8 del CCNL 06.05.2010 e s.m.i..
8. Per i dirigenti individuati all'art. 17 del Regolamento sull'"Affidamento, conferma e revoca degli Incarichi Dirigenziali" adottato con decreto n. 623 del 1.10.2018 (dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000, cd. gradone), resta fermo lo specifico valore del trattamento economico-retribuzione di posizione minima contrattuale per essi previsto qualora superiore a quello riconosciuto per l'incarico conferito.

Art. 6

Modalità e requisiti per il conferimento degli incarichi dirigenziali

1. Si confermano le modalità di conferimento previste nel Regolamento approvato con decreto n. 623 del 1.10.2018.

Art. 7

Norma finale

1. Qualora l'applicazione dei criteri previsti nel presente Regolamento determini un trattamento economico di posizione inferiore a quello in godimento, il dirigente conserva

il trattamento più favorevole fino alla scadenza dell'incarico ricoperto e sono fatti salvi in ogni caso i trattamenti minimi previsti dal CCNL vigente nel tempo.

2. Per tutto quanto non espressamente previsto, si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
3. Dalla data di approvazione del presente Regolamento decadono tutte le disposizioni aziendali già emanate sulle materie oggetto della presente disciplina, qualora in contrasto.

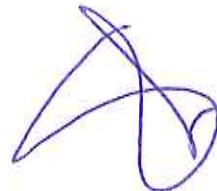


Tabella A)

**SISTEMA DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI
 AREA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E D AMMINISTRATIVA**

Parametri considerati per la graduazione degli incarichi a prevalente contenuto gestionale:

STRUTTURA OPERATIVA COMPLESSA			
parametro	criterio	punteggio	peso max
1	complessità della struttura	gestione risorse umane - da 1 a 5: punti 5 - da 6 a 10: punti 10 - > 10: punti 25	25
		budget di risorsa - fino a € 5.500.000: punti 10 - > €5.500.000: punti 30	
2	grado di autonomia	- afferenza alla Direzione - afferenza al Dipartimento - Direzione: punti 10 - Dipartimento: punti 5	10
3	svolgimento funzioni di coordinamento DIP/SC/SS DIP, indirizzo, vigilanza, verifica di attività direzionali	autonomia tecnico professionale ed organizzativa con responsabilità direzionale e funzionale per la definizione di strategie volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale - Alta: punti 15 - Bassa: punti 5	15
4	strategicità della struttura	- Alta: punti 20 - Bassa: punti 5	20
TOTALE			100

fasce economiche SOC	FASCIA 1 > 60 punti	18.000
	FASCIA 2 fino a 60 punti	16.600

STRUTTURA SEMPLICE DIPARTIMENTALE	14.000
1. Gestione risorse umane 2. Autonomia tecnico professionale ed organizzativa con responsabilità direzionale, funzionale per la definizione di strategie volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale 3. Assunzione diretta di responsabilità anche verso l'esterno, mediante sottoscrizione atti	

STRUTTURA SEMPLICE	FASCIA 1 con budget	12.000
	FASCIA 2 senza budget	11.000
1. Responsabilità di budget di risorsa 2. Autonomia tecnico professionale ed organizzativa con responsabilità direzionale, funzionale per la definizione di strategie volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale		

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]

Parametri considerati per la graduazione degli incarichi a prevalente contenuto professionale:

CRITERI	Fascia 1 € 10.000
	Esperienza lavorativa con qualifica di dirigente superiore ad anni 5
	Responsabilità di linee di attività all'interno dell'unità di appartenenza ad elevata complessità professionale non standardizzabili
	Competenza specialistica elevata e difficilmente intercambiabile in ambito aziendale
	Coordinamento/utilizzo di risorse umane assegnate alla specifica linea di attività
	Elevata autonomia nell'esecuzione delle attività assegnate
	Elevata importanza e delicatezza della funzione, anche con riferimento a specifiche norme di legge
	Strategicità elevata rispetto alla struttura
	Fascia 2 € 7.500
	Esperienza lavorativa con qualifica di dirigente superiore ad anni 5
	Responsabilità di linee di attività all'interno dell'unità di appartenenza ad elevata complessità professionale
	Competenza specialistica elevata
	Coordinamento/utilizzo di risorse umane assegnate alla specifica linea di attività
	Elevata autonomia nell'esecuzione delle attività assegnate
	Elevata importanza e delicatezza della funzione, anche con riferimento a specifiche norme di legge
	Strategicità elevata rispetto alla struttura
	Fascia 3 € 6.500
	Esperienza lavorativa con qualifica di dirigente superiore ad anni 5
	Responsabilità di linee di attività all'interno dell'unità di appartenenza di media complessità professionale
	Competenza specialistica elevata
	Coordinamento/utilizzo di risorse umane assegnate alla specifica linea di attività
	Autonomia nell'esecuzione delle attività assegnate nell'ambito delle linee di indirizzo del responsabile struttura
	Elevata importanza e delicatezza della funzione, anche con riferimento a specifiche norme di legge
	Strategicità elevata rispetto alla struttura
	Fascia 4 € 5.400
	Esperienza lavorativa con qualifica di dirigente superiore ad anni 5
	Responsabilità di linee di attività all'interno dell'unità di appartenenza di media complessità professionale
	Competenza specialistica media
	Coordinamento/utilizzo di risorse umane assegnate alla specifica linea di attività
	Autonomia nell'esecuzione delle attività assegnate nell'ambito delle linee di indirizzo del responsabile struttura
Elevata importanza e delicatezza della funzione, anche con riferimento a specifiche norme di legge	
Strategicità elevata rispetto alla struttura	
Fascia 5 € 4.700	
Esperienza lavorativa con qualifica di dirigente superiore ad anni 5	
Responsabilità di linee di attività all'interno dell'unità di appartenenza di media complessità professionale e/o standardizzabili	
Coordinamento/utilizzo di risorse umane assegnate alla specifica linea di attività	
Autonomia nell'esecuzione delle attività assegnate nell'ambito delle linee di indirizzo del responsabile struttura	
Importanza e delicatezza della funzione, anche con riferimento a specifiche norme di legge	
Strategicità media rispetto alla struttura	
Fascia 6 valore contrattuale previsto per la figura del dirigente equiparato	
Esperienza lavorativa con qualifica di dirigente superiore ad anni 5	
Responsabilità di specifiche linee di attività all'interno dell'unità di appartenenza a carattere routinario	
Coordinamento/utilizzo di risorse umane assegnate alla specifica linea di attività	
Autonomia nell'esecuzione delle attività assegnate nell'ambito delle linee di indirizzo del responsabile struttura	
Importanza e delicatezza della funzione, anche con riferimento a specifiche norme di legge	
beginner – valore CCNL	
Esperienza lavorativa con qualifica di dirigente superiore ad anni 5	