



CRITERI E MODALITA' IN MATERIA DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI DIRIGENZIALI ASST VALTELLINA E ALTO LARIO

Normativa di riferimento:

- Art. 17, 18, 19 e 91 del CCNL 19/12/2019 Area Sanità
- DLgs 502/1992
- Art 9, comma 32, DL 78/2020 convertito in legge 122/2010
- DLgs 165/2001

Art. 1 Oggetto

Il presente accordo disciplina i criteri e le modalità per la graduazione degli incarichi professionali dirigenziali, nell'ambito dell'assetto organizzativo aziendale e nel rispetto dei principi contenuti nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Art. 2 Mappatura e individuazione incarichi

1. L'amministrazione effettua la "mappatura" di tutte le funzioni dirigenziali aziendali dell'Area contrattuale della Dirigenza Area Sanità dell'azienda (art. 19, comma 1), sulla base di indicazioni impartite dalla Direzione Strategica ai Direttori di Dipartimento/Struttura Complessa.
Tale operazione fornisce una compiuta rappresentazione delle funzioni dirigenziali al fine di poter attuare la graduazione secondo la procedura di seguito indicata.
L'individuazione degli incarichi deve essere funzionale ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale, deve contribuire a una migliore qualità assistenziale e promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.
Tale mappatura è suscettibile di modifiche/variazioni a seguito di processi di riorganizzazione aziendale o di modifiche delle singole Unità Operative previste nel POAS e nel rispetto dei livelli di relazioni sindacali previsti dai CCNL vigenti, con particolare riferimento alla istituzione degli incarichi professionali di altissima professionalità.
2. La graduazione consente di collocare ciascun incarico nelle fasce previste dall'art. 18 del CCNL 19/12/2019 determinando la corrispondente retribuzione di posizione variabile aziendale del Dirigente cui l'incarico è conferito.
3. La graduazione è sottoposta a revisione periodica tramite confronto con le OO.SS.
4. Ad ogni Dirigente in servizio deve essere conferito un incarico ai sensi e per gli effetti dell'art 19 del CCNL 19/12/2019, con la graduazione delle funzioni dirigenziali e tramite utilizzo dell'apposito fondo costituito ai sensi e per gli effetti dell'art. 94 del CCNL 19/12/2019.



All'atto dell'assunzione al dirigente senza pregressa anzianità di servizio viene assegnato, decorso il periodo di prova, un incarico professionale di base (D); nel caso invece di pregressa anzianità di almeno 5 anni presso altro Ente, al dirigente è attribuito l'incarico più prossimo per importo economico nella graduazione ASST, con mantenimento della retribuzione di posizione complessiva in godimento presso l'Azienda di provenienza.

Si conviene altresì che decorsi 5 anni di anzianità di servizio, si procederà in modo automatico, previa valutazione del Collegio Tecnico, al conferimento di nuovo incarico C4 ai dipendenti collocati in D.

5. Il presente regolamento individua i parametri da utilizzare e la metodologia da applicare ai fini della attribuzione, a ciascuna posizione funzionale, del trattamento economico di posizione e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 18 e 92 del CCNL 19/12/2019.
6. La graduazione degli incarichi avviene, con riferimento e nei limiti numerici previsti dall'Atto aziendale, in stretta connessione con il sistema di pianificazione, tenendo altresì conto della mission aziendale e della natura e specificità dell'azienda.
7. Gli incarichi professionali oggetto del presente regolamento, ai sensi dell'art. 18 del CCNL 19/12/2019, sono i seguenti:
 - Incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale (art. 18 c. 1 punto II lettere a1) – **BA1**
 - Incarico di altissima professionalità (art. 18 c. 1 punto II lettera a2) – **BA2**
 - Incarico di alta specializzazione (art. 18 c. 1 punto II lettera b) (Distinto in **C1-C2**)
 - Incarico di consulenza, studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 18 c. 1 punto II lettere c) (Distinto in **C3-C4**)
 - Incarico professionale di base, conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di esperienza professionale (art. 18 c. 1 punto II lettera d) - **D**

A tal riguardo appare opportuno precisare che nell'organigramma aziendale:

- **gli incarichi professionali di altissima professionalità (BA1-BA2)** costituiscono un'articolazione funzionale a valenza dipartimentale o quale articolazione interna di struttura complessa, che assicurano 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 ed 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;
- **gli incarichi professionali di alta specializzazione (C1-C2):** costituiscono un'articolazione funzionale che nell'ambito di una struttura complessa o semplice – assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e rappresentano il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. È caratterizzata da funzioni orientate ad 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 ed 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.
- **gli incarichi professionali di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (C3-C4):** 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.

- **gli incarichi professionali di base sono conferiti ai dirigenti con meno di cinque anni di anzianità superato il periodo di prova (D):** hanno rilevanza all'interno della struttura di appartenenza e si caratterizzano per lo svolgimento di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico-funzionale di base nella disciplina di appartenenza; 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.

8. Gli incarichi dirigenziali oggetto del presente accordo avranno durata 5 anni e potranno essere rinnovati per lo stesso periodo a seguito di parere positivo del Collegio tecnico, senza la procedura di cui al successivo art. 4.

Gli incarichi potranno avere durata inferiore nei casi in cui il dirigente sia in prossimità del conseguimento del limite di età per collocamento a riposo. Può essere disposta la revoca anticipata per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3, del d.lgs. 502/92 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 61 del CCNL 2016/2018, per venir meno dei requisiti. La revoca avviene tramite atto scritto e motivato.

Art 3

Individuazione della pesatura e dei parametri di graduazione

I fattori differenziali da utilizzare per il conferimento degli incarichi BA e C sono definiti sulla base di quelli previsti dall'art. 91 comma 9 del CCNL 19/12/2019 e aggregati tenendo conto delle peculiarità aziendali.

Ai fini della determinazione delle graduazioni da attribuire a ciascuna posizione organizzativa dirigenziale, sono individuati tre fattori/parametri ai quali viene attribuita una fascia di punteggio a cui l'azienda attribuisce un peso ad ogni posizione dirigenziale derivante dalla sommatoria dei diversi fattori e parametri previsti nelle tabelle seguenti:

| | COMPLESSITÀ, IMPLEMENTAZIONE, INNOVAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE RICHIESTE | Punti max 45 |
|---|---|---------------------|
| 1 | Grado di competenza specialistica-funzionale | Max 10 |
| 2 | Complessità dell'incarico | Max 10 |
| 3 | Esperienza e anzianità per/e nell'esercizio dell'incarico | Max 10 |
| 4 | Innovazione organizzativa, di processo, di implementazione di nuove interfacce, modalità gestionali e/o procedure | Max 10 |
| 5 | Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in relazione alle esigenze didattiche dell'Azienda | Max 5 |

| | AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ | Punti max 30 |
|---|---|---------------------|
| 1 | Autonomia nello svolgimento dell'incarico | Max 10 |
| 2 | Autonomia e responsabilità sui risultati ottenuti | Max 10 |
| 3 | Valenza strategica dell'incarico | Max 10 |

| | COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA | Punti max 25 |
|---|--|---------------------|
| 1 | Utilizzo delle risorse umane, finanziarie e tecnologiche e strumentali | Max 10 |



| | | |
|---|---|--------|
| 2 | Complessità e dinamicità nel contesto di riferimento | Max 10 |
| 3 | Capacità di produzione di entrate destinate al finanziamento dell'Azienda | Max 5 |

| TIPOLOGIA DI INCARICO | Valore graduazione |
|--|--------------------|
| Incarichi professionali di altissima professionalità | 85-100 |
| Incarichi professionali di alta specializzazione | C1: 75-84 |
| | C2: 65-74 |
| Incarichi professionali di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo | C3: 55-64 |
| | C4: 45-54 |

LEGENDA ITEM DI GRADUAZIONE

Punteggio da 1 (valore minimo) a 10 (valore massimo)

COMPLESSITÀ, IMPLEMENTAZIONE, INNOVAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE RICHIESTE

1. Competenza specialistico-funzionale o professionale elevata/complessa o difficilmente intercambiabile all'interno della struttura di appartenenza; metodiche che richiedono competenze specialistiche esclusive, utilizzo di attrezzature biomediche/software complessa
2. Complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai dipartimenti o afferenza della posizione funzionale al dipartimento o alla struttura complessa
3. Esperienza e anzianità professionale utile per l'incarico da conferire
4. Utilizzazione di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e/o sperimentali con valenza strategica per l'Azienda
5. Espletamento funzioni formative rilevanti (anche con rilascio attestati e credit), partecipazione a progetti regionali o nazionali rilevanti, partecipazione e Comitati, Commissioni, Gruppi di Lavoro a contenuto specialistico, affidamento programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda.

AUTONOMIA E RESPONSABILITA'

1. Autonomia nella gestione di procedure/risorse/interventi e anche nell'assunzione delle decisioni, anche in relazione alla struttura sovraordinata
2. Autonomia nel raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione Strategica



3. Importanza e delicatezza della funzione svolta, anche esplicitata da specifiche norme di legge, valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali;
4. Ampiezza del bacino di utenza, se applicabile, e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

1. Utilizzo delle risorse umane, finanziarie e tecnologiche e strumentali, eventuale funzione di indirizzo, ispezione, vigilanza, monitoraggio, verifica e controllo;
2. Grado di interazione e coordinamento nell'ambito della struttura di appartenenza/dipartimento e nel contesto extra-aziendale nonché ampiezza del bacino di utenza, ove applicabile, e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi;
3. Affidamento di obiettivi di produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Azienda.

Art 4

Procedura e criteri per l'affidamento degli incarichi di natura professionale

La selezione degli aspiranti all'incarico (a partire da C3) viene effettuata tra i dirigenti appartenenti alla U.O. interessata (interessate nel caso di altissima professionalità).

La selezione per individuare la rosa degli idonei viene effettuata con le procedure ed i criteri di seguito indicati.

Per ogni incarico da affidare viene emanato un avviso interno, da pubblicare sulla intranet aziendale per un periodo non inferiore a gg. 15.

L'avviso deve specificare:

- a) il tipo di incarico da affidare;
- b) il profilo professionale richiesto;
- c) la durata dell'incarico cui si riferisce l'avviso;
- d) il termine di presentazione delle istanze che devono essere redatte in carta libera;
- e) l'invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o le esperienze di studio e ricerca effettuate presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, in relazione alla tipologia dell'incarico da affidare;
- g) l'invito ad allegare un curriculum professionale.

La proposta d'incarico è trasmessa alla UOC Risorse Umane da parte del Direttore di Struttura Complessa di appartenenza, tramite una scheda di comparazione dei candidati partecipanti alla selezione, vistata altresì dal Direttore di Dipartimento e della Direzione Strategica di riferimento.

Criteri per la valutazione comparativa:

Per stabilire l'idoneità del dirigente interessato all'incarico, verrà effettuata una valutazione comparata dei curricula formativi e professionali e tenendo conto:



- a) delle valutazioni del collegio tecnico ai sensi dell'art. 57 comma 2, (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti);
- b) dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;
- c) 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 o Enti o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance.

Annualmente l'Azienda provvederà ad emettere apposito avviso al fine di coprire gli incarichi professionali vacanti a vario titolo.

Art. 5 **Esecuzione dell'accordo**

Il presente accordo di graduazione degli incarichi professionali dirigenziali, secondo i criteri sopra rappresentati, sarà attuato entro il 31 dicembre 2021.

Con riferimento agli importi di valorizzazione degli incarichi professionali, si rimanda al precedente accordo di contrattazione decentrata recepito con deliberazione n. 430 del 06/08/2020, convenendo che gli incarichi di altissima professionalità (BA1 e BA2) siano remunerati rispettivamente secondo gli importi previsti per le U.O.S.D e le U.O.S.

Le Parti si riservano, eventualmente, di rideterminare gli importi/incarichi risultanti dalla mappatura sulla base della disponibilità del fondo di riferimento (art 94 lett. b) CCNL 2016 - 2018.

Si conviene che gli incarichi dirigenziali attualmente attribuiti saranno confermati previa verifica del Collegio Tecnico o riassegnati con uguale decorrenza a partire dal 01/01/2022 e per la durata di anni 5.