

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZA TPA

La graduazione delle funzioni dirigenziali è il procedimento con il quale è possibile associare alle funzioni attribuite e svolte dal singolo dirigente una specifica retribuzione.

La graduazione degli incarichi affidati al personale dipendente dirigente trova specifici riferimenti nella normativa contenuta nel D.L.gs. n. 502/92 e s.m.i. e nei Contratti Collettivi di Lavoro del personale dirigente del Servizio Sanitario Nazionale. Nell'ambito di tali normative occorre individuare i meccanismi di valutazione preventiva di tutte le funzioni dirigenziali, sia "gestionali" che "professionali", così da rendere pienamente operativo l'Atto di Organizzazione e Funzionamento della Fondazione Policlinico Tor Vergata.

Tenuto conto della peculiarità della Fondazione PTV, che svolge sia le attività relative alle necessità della Fondazione Policlinico Tor Vergata e sia quelle relative alle necessità dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico Tor Vergata, per una corretta e completa valutazione di tutti gli incarichi, sia "gestionali" che "professionali", non si può prescindere da un'adeguata ed equilibrata pesatura di tutte le attività svolte.

La valutazione deve necessariamente tenere conto della tipologia delle diverse strutture del Policlinico e degli incarichi previsti nell'Atto di Organizzazione e Funzionamento ai sensi dell'art. 27, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000.

GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

In virtù di quanto disposto dall'art. 50 comma 1 e 2 del CCNL/1996, con le integrazioni di cui all'art. 26 del CCNL/2000, l'affidamento degli incarichi dirigenziali è correlato alla attribuzione del trattamento economico di posizione.

Gli incarichi dirigenziali potranno essere affidati solo dopo che la Fondazione Policlinico Tor Vergata ha effettuato la graduazione delle strutture e delle funzioni dirigenziali, sia di tipo gestionale che professionale, nel rispetto ed in applicazione della normativa vigente.

Dopo aver perfezionato la graduazione delle funzioni, affidando un incarico a ciascuna delle posizioni professionali previste nel proprio assetto organizzativo, la Fondazione, utilizzando il "fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa" ex art. 25 CCNL/2008 della Dirigenza STPA, costituito con deliberazione del 11 gennaio 2010 attribuisce un valore economico differenziato secondo i parametri di riferimento prestabiliti (criteri).

Gli incarichi gestionali si distinguono per il riferimento a *strutture semplici* e *strutture complesse* e gli incarichi professionali si distinguono in *professionali di base* e di *alta professionalità*.

Vengono individuate le seguenti diverse tipologie di incarichi:

- Incarichi di direzione di **struttura complessa** (in base all'art. 27, comma 1, lettera a): sono quelli relativi a strutture di livello aziendale (Dipartimento e Unità Operative Complesse), come individuate dall'Atto di Organizzazione e Funzionamento della Fondazione PTV.

Sono individuati tre diversi gradi o livelli di complessità:

Fascia "A1" - Direttore di Dipartimento

Fascia "A2" - Direttore di Unità Operativa Complessa di rilevanza strategica

Fascia "A3" - Direttore di Unità Operativa Complessa

Tali incarichi potranno essere conferiti solo a Direttori di Struttura Complessa

- Incarichi di direzione di **struttura semplice** (art. 27 comma 1 lettera b): sono quelli relativi alle Unità Operative Semplici individuate Atto di Organizzazione e Funzionamento della Fondazione PTV

Sono individuati tre diversi gradi o livelli di complessità:

Fascia "B1" - Responsabile di Unità Operativa Semplice in Staff al Direttore Generale ovvero alle dirette dipendenze del Direttore Amministrativo o a valenza dipartimentale

Fascia "B2" - Responsabile di Unità Operativa Semplice

- Incarichi di **natura professionale elevata**: si intendono quelli di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, (art. 27 comma 1 lettera c) svolti



all'interno delle Unità Operative e che producono prestazioni quali-quantitative che necessitano di particolari competenze tecnico-professionali.

Sono individuati, in base alle capacità professionali riconosciute al dirigente, due livelli di professionalità:

Fascia "α1" - Incarico di Alta professionalità e di rilevanza strategica: Incarico "professionale" ispettivo, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziale che richieda alte competenze specialistiche e professionali

Fascia "α2" - Incarico di professionalità rilevante: Incarico "professionale" ispettivo, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richieda rilevanti competenze specialistiche e professionali

- Incarichi dirigenziali di natura **professionale di base**: si intendono quelli che hanno rilevanza all'interno della struttura di appartenenza e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico-funzionale di base nella disciplina di appartenenza.

Viene individuato un unico livello di professionalità

Fascia "β1" - Incarico professionale di base: Incarico "professionale affidato a Dirigente con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in fase di formazione per l'acquisizione di competenze specialistiche professionali più elevate.

In virtù della individuazione delle funzioni di cui sopra, la Fondazione attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di fascia associato ad un "punteggio base", come esplicitato nelle seguenti tabelle:

INCARICHI GESTIONALI

strutture complesse

Parametro A1	60
Parametro A2	60
Parametro A3	55

strutture semplici

Parametro B1	35
Parametro B2	30

INCARICHI PROFESSIONALI:

incarichi professionali elevati

Parametro α1	55
Parametro α2	30

incarichi professionali di base

Parametro β1	10
--------------	----

Le diverse posizioni dirigenziali possono presentare ulteriori caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità della struttura o dell'incarico professionale da attribuire, possono essere assegnati "punteggi aggiuntivi" in base a valutazioni effettuate dalla Fondazione in via preventiva, utilizzando "criteri" interni di pesatura differenziale.

Il valore economico dell'indennità di posizione di ciascun incarico sarà quindi determinato sulla base del punteggio totale spettante all'incarico ottenuto sommando al coefficiente di base il valore dei "punteggi aggiuntivi" relativi ai criteri aggiuntivi determinati dalla complessità dell'incarico.

Al fine di applicare i fattori di pesatura aggiuntiva di cui sopra, si utilizza una scala di giudizi da 0 a 5 punti.



I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura delle strutture sono quelli previsti dal contratto del 1996. L'Azienda ha elaborato una sintesi degli elementi esplicitati dalla norma contrattuale del 1996, come schema che segue:

criteri aggiuntivi	max
complessità della struttura	5
grado di autonomia decisionale	5
affidamento e gestione di budget	5
valenza strategica nella realizzazione delle politiche dell'ente	5
grado di responsabilità verso l'esterno	5
grado di responsabilità verso l'interno	5
grado di interrelazione e incidenza con altre strutture	5
importanza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge	5
svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione, vigilanza e verifica di attività direzionali	5

Ad ogni struttura aziendale e ad ogni singola funzione professionale interna viene assegnato un punteggio per ogni fattore aggiuntivo. La somma dei punti assegnati ad ogni fattore aggiuntivo e dei punti base di ogni struttura sarà il peso relativo della struttura stessa. (allegato 1)

MODALITÀ DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Successivamente al processo di graduazione si passa al calcolo del valore economico della retribuzione di posizione - comprensiva sia della *quota unificata* che di quella *variabile*.

La retribuzione di posizione riconosciuta ad ogni singolo incarico, a seguito del processo di graduazione, sarà determinato come da allegato 2.

RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Nelle more dell'applicazione delle disposizioni di cui al titolo terzo del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, la retribuzione di risultato viene graduata da un minimo del 5% ad un massimo del 20% della retribuzione individuale di ogni singolo dirigente e potrà essere erogata solo a seguito di valutazione positiva del raggiungimento dei risultati e del conseguimento degli obiettivi assegnati

Nel caso in cui al dirigente siano affidate più funzioni e/o incarichi, anche per sostituzioni, per le maggiori responsabilità sarà corrisposta una maggiorazione della retribuzione di risultato fino al massimo di un ulteriore 10% della retribuzione individuale.

NORME FINALI

Il conferimento dell'incarico, sia di natura gestionale che di natura professionale, comporta la stipula di un contratto individuale che definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico affidato.

La graduazione degli incarichi potrà essere periodicamente rivista nel rispetto delle procedure contrattuali vigenti nel tempo.

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento di rimanda al CCNL vigente

DIREZIONE AZIENDALE									
U.O.C. INNOVAZIONE, SVILUPPO, PIANIFICAZIONE STRATEGICA E CONTROLLO DIREZIONALE	60	4	4	4	4	4	4	4	96
U.O.S. CONTROLLO DI GESTIONE	30	1	0	1	2	1	2	3	45
U.O.S. QUALITA'	30	0	1	0	1	1	0	1	35
U.O.S. GESTIONE DELLE FUNZIONI AMMINISTRATIVE DI DIPARTIMENTI ASSISTENZIALE	30	1	1	0	1	0	1	0	35
U.O.S. COMUNICAZIONE E MARKETING	30	1	0	0	1	1	0	1	35
U.O.S. ATTI DELIBERATIVI, GESTIONE DOCUMENTALE E COORDINAMENTO SEGRETERIA D.AZ.	30	0	0	0	1	1	1	1	35
U.O.C. UMANIZZAZIONE	60	4	4	4	4	4	4	4	96
U.O.S. OTTIMIZZAZIONE AMBIENTI OSPEDALIERI	30	1	0	0	0	2	0	1	35
U.O.S.D. ACCOGLIENZA TUTELA E PARTECIPAZIONE	35	2	2	2	3	2	2	2	54
PROGRAMMA "SUPPORTO ED ATTIVITA' DI ASSISTENZA GIURIDICO/LEGALE"	55	3	2	0	3	2	2	4	75
BASE 1 2 3 4 5 6 7 8 9 TOTALE									

DIPARTIMENTO ACQUISIZIONE E GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI	60	5	5	4	4	4	4	4	98
U.O.C. GESTIONE PERSONALE NON UNIVERSITARIO	60	4	4	4	4	4	4	4	96
U.O.C. TRATTAMENTO ECONOMICO	55	3	3	2	2	2	2	3	75
U.O.S. APPLICAZIONI CONTRATTUALI	30	1	1	1	1	2	2	3	45
U.O.S. GESTIONE FONDI E FLUSSI INFORMATIVI SUL PERSONALE	30	1	1	1	2	2	1	3	45
DIPARTIMENTO AFFARI ISTITUZIONALI, GENERALI E GIURIDICO AMMINISTRATIVI	60	5	5	4	4	4	4	4	98
U.O.C. AFFARI ISTITUZIONALI, GENERALI E LEGALI	60	4	4	4	4	4	4	4	96
U.O.C. RAPPORTI CON L'UNIVERSITA' E ENTI CONVENZIONATI	55	4	2	2	2	2	2	2	75
U.O.S. RAPPORTI CON UTV E STRUTTURE COLLEGATE	30	1	1	1	3	2	2	1	45
PROGRAMMA SVILUPPO ASSETTI ISTITUZIONALI E REGOLAMENTARI	30	0	0	0	1	0	1	1	35
DIPARTIMENTO BILANCIO E APPROVVIGIONAMENTI	60	5	5	4	4	4	4	4	98
U.O.C. APPROVVIGIONAMENTI	60	4	4	4	4	4	4	4	96
U.O.C. BILANCIO	55	4	2	3	2	2	1	2	75
U.O.C. GESTIONE CONTABILITA'	60	4	4	4	4	5	4	4	96
U.O.S. ECONOMATO	30	1	2	1	2	2	2	2	45
U.O.S. GESTIONE FINANZIARIA	30	3	2	2	2	3	2	2	50

retribuzione di posizione	
graduazione	valore economico annuo c/13^
0	0
30	12.394,97
31	12.808,13
32	13.221,30
33	13.634,46
34	14.047,63
35	14.460,79
36	14.873,96
37	15.287,12
38	15.700,29
39	16.113,46
40	16.526,62
41	16.939,79
42	17.352,95
43	17.766,12
44	18.179,28
45	18.592,45
46	19.005,61
47	19.418,78
48	19.831,94
49	20.245,11
50	20.658,28
51	21.071,44
52	21.484,61
53	21.897,77
54	22.310,94
55	22.724,10
56	23.137,27
57	23.550,43
58	23.963,60
59	24.376,77
60	24.789,93
61	25.203,10
62	25.616,26
63	26.029,43
64	26.442,59
65	26.855,76
66	27.268,92
67	27.682,09
68	28.095,26
69	28.508,42
70	28.921,59
71	29.334,75
72	29.747,92
73	30.161,08
74	30.574,25
75	30.987,41
76	31.400,58
77	31.813,74
78	32.226,91
79	32.640,08
80	33.053,24
81	33.466,41
82	33.879,57
83	34.292,74
84	34.705,90
85	35.119,07
86	35.532,23
87	35.945,40
88	36.358,57
89	36.771,73
90	37.184,90
91	37.598,06
92	38.011,23
93	38.424,39
94	38.837,56
95	39.250,72
96	39.663,89
97	40.077,06
98	40.490,22
99	40.903,39
100	41.316,55

