



## FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: AS\_BO66  
REGISTRO: Deliberazione  
NUMERO: 0000094  
DATA: 22/04/2022 18:01  
OGGETTO: GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI (SEZIONE DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI) AI SENSI DEL CCNL 17.12.2020 (triennio 2016-2018).

### SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Rossi Andrea in qualità di Direttore Generale  
Con il parere favorevole di Neri Andrea - Direttore Sanitario  
Con il parere favorevole di Donattini Maria Teresa - Direttore Amministrativo

Su proposta di Giovanni Ferro - Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC) che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

### CLASSIFICAZIONI:

- [08-02]

### DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC)

### DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000094_2022_delibera_firmata.pdf	Donattini Maria Teresa; Ferro Giovanni; Neri Andrea; Rossi Andrea	FFCD6800C0F0BE5F4F3CF9C8797F5366 E6C7241058EEF74D005C381D054AD5CF
DELI0000094_2022_Allegato1.pdf:		86F022048AE5FA0AF6D1153E37D77D51 D40D4AC45BCB6874F9450622AF00BFEF



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



## **DELIBERAZIONE**

OGGETTO: GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI (SEZIONE DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI) AI SENSI DEL CCNL 17.12.2020 (triennio 2016-2018).

### **IL DIRETTORE GENERALE**

Richiamate le disposizioni contenute nel Capo II del Titolo III della Sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali del CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto il 17.12.2020, relative al sistema degli incarichi dirigenziali;

- considerate le novità introdotte dal citato CCNL sulla materia ed, in particolare, la previsione di nuove tipologie di incarichi dirigenziali, come indicati all'art. 70, nonché una nuova disciplina della retribuzione di posizione, come prevista dall'art. 89;
- richiamato il sopracitato articolo 89 che prevede che la graduazione delle funzioni sia definita in sede aziendale secondo i criteri e parametri fissati dal comma 9, anche semplificati per adattarli alla specifica situazione organizzativa, nonché previo confronto con le rappresentanze sindacali;
- ravvisata pertanto la necessità di definire, in conformità alle vigenti disposizioni contrattuali, i criteri per la graduazione delle nuove tipologie di incarico conferibili ai Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali nonché, sulla base delle risultanze del processo di graduazione, individuare i nuovi valori economici, in relazione alla disponibilità del nuovo fondo di posizione;
- preso atto dell'attuale assetto organizzativo aziendale derivante dai principi contenuti nell'atto aziendale, così come aggiornato con la delibera n. 30 del 16.2.2021, e nei documenti organizzatori, nelle more dell'aggiornamento del regolamento attuativo;
- dato atto che il confronto con le organizzazioni sindacali dell'area contrattuale di riferimento in merito alle risultanze della graduazione e valorizzazione degli incarichi dirigenziali per i Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali è avvenuto nel corso dell'incontro sindacale svoltosi con modalità a distanza in data 4 marzo 2022 e conclusosi con esito positivo;

### **Delibera**

1) di definire i criteri per la graduazione e valorizzazione delle posizioni dirigenziali dell'Area Amministrativa, Tecnica e Professionale previste nella struttura organizzativa dell'Azienda USL di Imola in applicazione del CCNL 17.12.2020 nonché, sulla base delle risultanze del processo di graduazione, individuare i nuovi valori economici, come dettagliati nel documento allegato 1, che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;



- 2) di dare atto che la nuova valorizzazione è rapportata alla consistenza del Fondo di posizione di cui all' art. 90 del CCNL 17.12.2020 (che tiene anche conto del costo dei servizi unificati metropolitani), nonché alla dotazione organica prevista dal Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale anni 2021/2023;
- 3) di dare atto che la presente graduazione e valorizzazione delle posizioni dirigenziali annulla e sostituisce le graduazioni delle funzioni adottate con deliberazioni nn. 6 del 14.1.2003 e 56 del 10.5.2007 con riferimento alla sola dirigenza professionale, tecnica e amministrativa;
- 4) di rinviare a separato provvedimento la definizione di un Regolamento a carattere interaziendale sulle modalità di conferimento e revoca dei relativi incarichi, aziendali e interaziendali, relativamente all'Area Funzioni Locali - Sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali;
- 5) di trasmettere copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 18 - comma 4 - della L.R. 16.7.2018, n. 9.

## **PERSONALE AREA FUNZIONI LOCALI – Sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali**

### **Sistema degli incarichi dirigenziali ex CCNL 17.12.2020: tipologie, criteri di graduazione e valorizzazione**

L'art. 89 comma 9 del CCNL 17.12.2020 prevede che la graduazione delle funzioni dirigenziali sia effettuata dall'Azienda in relazione all'assetto organizzativo, alle specifiche caratteristiche delle attività da svolgere e alle conseguenti responsabilità sulla base dei criteri stabiliti dai contratti collettivi di lavoro e dalle leggi regionali, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

L'individuazione degli incarichi dirigenziali deve essere funzionale ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale e la pesatura va effettuata sulla base dei seguenti criteri e parametri di massima fissati dal CCNL:

*complessità della struttura; grado di autonomia; affidamento e gestione di budget; consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato; svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali; grado di competenza specialistico – funzionale o professionale; utilizzo di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda; rilevanza a livello aziendale; valenza strategica rispetto agli obiettivi aziendali; afferenza della posizione professionale al dipartimento o alla struttura complessa (limitatamente agli incarichi professionali).*

La determinazione del trattamento economico è effettuata in base al risultato della pesatura delle funzioni dirigenziali previste nell'assetto organizzazione aziendale e in relazione alla consistenza economica del fondo contrattuale disponibile.

### **Tipologie di incarico**

Le varie tipologie di incarico si differenziano tra loro in funzione della loro natura (gestionale o professionale) e della complessità/rilevanza all'interno dell'Azienda.

**Gli incarichi gestionali** comportano la responsabilità di gestione di una struttura e si distinguono in incarichi di Direzione di struttura complessa (UOC) e incarichi di Direzione di struttura semplice (SS).

- **Incarico di struttura complessa** comporta la gestione di una struttura aziendale individuata come tale dal Regolamento attuativo dell'Atto aziendale caratterizzata da complessità, autonomia tecnico-professionale ed organizzativa e responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche e finanziarie. Tra gli incarichi di struttura complessa è ricompreso l'incarico di Direttore di Distretto e di Direttore di Dipartimento

- **Incarico struttura semplice** può essere articolazione interna di Unità Operativa Complessa o articolazione della Tecnostruttura degli staff individuate dal Regolamento attuativo dell'Atto aziendale. Sono caratterizzate da autonomia organizzativa e includono necessariamente e in via prevalente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali e, ove previsto, anche di risorse finanziarie.

**Gli incarichi di natura professionale** invece si distinguono in:

- **Incarico professionale di rilevanza strategica** che si caratterizza per elementi di diversa natura (particolare rilevanza del ruolo rivestito, complessità dell'attività svolta, alto livello delle tecnologie impiegate, consumo di risorse "pesanti", rilevanza di obiettivi aziendali esistenti o implementabili)

- *Incarico professionale di alta specializzazione* che si caratterizza per le elevate competenze tecnico-professionali richieste e/o il possesso di esperienze qualificate laddove l'incarico comporti attività/prestazioni rilevanti a livello aziendale sotto il profilo quali-quantitativo
- *Incarico professionale specialistico* che richiede, in modo prevalente, competenze tecnico-professionali relative ad una particolare metodologia/tecnica/funzione rilevante a livello di unità operativa di appartenenza
- *incarico professionale iniziale* conferibile ai dirigenti, superato il periodo di prova, e si caratterizza per lo svolgimento di attività professionali che richiedono competenza tecnico-specialistica di base, sotto la diretta supervisione del responsabile della struttura.

### **Graduazione degli incarichi**

Gli incarichi dirigenziali a contenuto **gestionale** sono caratterizzati dai seguenti fattori:

- complessità della struttura (numerosità e complessità dei processi gestiti; numerosità e complessità delle relazioni agite)
- responsabilità gestionali (numerosità quali-quantitativa personale assegnato, dimensione budget finanziario e risorse strutturali a disposizione)
- grado di autonomia tecnico-professionale ed organizzativa.

In base all'attuale situazione organizzativa, l'Azienda USL di Imola individua, all'interno degli incarichi di struttura complessa e di struttura semplice, un unico livello di complessità (rispettivamente parametro A e parametro B). Per l'incarico di Direttore di Distretto, in relazione alla specificità dello stesso e al fatto che l'incarico è conferibile a Dirigenti appartenenti sia all'Area Sanità che all'Area PTA, si prevede una valorizzazione superiore, tenuto conto delle complessità delle funzioni e delle responsabilità correlate.

Gli incarichi dirigenziali **di natura professionale**, ove sono prevalenti le caratteristiche tecnico-professionali, sono graduati sulla base dei seguenti criteri di pesatura:

- Valenza strategica rispetto agli obiettivi che l'Azienda intende conseguire (*da punti 5 a 1*)
- Grado di competenza specialistico-funzionale o professionale (*da punti 5 a 1*)
- Grado di autonomia e responsabilità nelle attività professionali (*da punti 5 a 1*)
- Livello di complessità delle attività erogate / funzioni agite (*da punti 5 a 1*)
- Relazioni (tipologia e complessità) (*da punti 5 a 1*)
- Rilevanza processi gestiti (entità e complessità) (*da punti 5 a 1*).

Ogni criterio ha la stessa importanza e il punteggio massimo attribuibile ad ognuno di essi è 5 punti (*vedi tabella allegato a*). In relazione ai criteri sopraindicati, si individuano all'interno degli incarichi di natura professionale quattro diversi livelli di complessità determinati dalle seguenti classi di pesatura.

Punteggio	Tipologia
Oltre 25	incarico di rilevanza strategica
=>20 e <= 25	incarico di alta specializzazione
>15 e < 20	incarico specialistico
<=15	incarico iniziale

Il parametro da attribuire agli incarichi di natura professionale è quello corrispondente alla fascia “C” come sotto indicato:

C1 – incarico di rilevanza strategica (parametro EE della precedente graduazione)

C2 – incarico di alta specializzazione (parametro E1 della precedente graduazione)

C3 – incarico specialistico (parametro E2 della precedente graduazione)

C4 – incarico iniziale (parametri E3 e E4 della precedente graduazione).

### **Determinazione valore economico degli incarichi**

In relazione a quanto sopra esposto, l’Azienda, in base al proprio assetto organizzativo, individua nel Regolamento attuativo dell’Atto Aziendale le proprie strutture complesse e semplici e procede alla pesature degli incarichi professionali, attribuendo ad ognuno di essi il punteggio risultante dall’applicazione dei criteri sopraindicati.

Considerato che la consistenza del fondo di posizione prevista è pari a € 294.043 e che tale fondo finanzia, oltre alla retribuzione di posizione, anche l’indennità di struttura complessa, si definisce, nel rispetto dei valori di retribuzione di posizione fissa e dei valori minimi e massimi contrattualmente definiti, rispettivamente, dai commi 3 e 6 del già citato art. 89 e sulla base della dotazione organica prevista nel PTFP 2021/2023 (in particolare la tabella A anno 2022 pari a 18 unità), la valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali, approvando i valori di retribuzione di posizione (comprensivi di rateo di tredicesima) come di seguito indicati:

<b>AMMINISTRATIVI - PROFESSIONALI - TECNICI</b>			
Tipologia ex art. 70 CCNL 17.12.2020	Parametro	Denominazione	EURO (annuo con 13 <sup>^</sup> )
Comma 1 – lett a) – struttura complessa	A1	<i>Direttore di Distretto .</i>	<b>24.000</b>
	A	<i>Incarico di Struttura Complessa</i>	<b>20.600</b>
Comma 1 – lett b) – struttura semplice	B	<i>Incarico di Struttura semplice</i>	<b>11.500</b>
Comma 1 – lett c) – Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, ricerca, ispettivi, di verifica e controllo	C1	<i>Incarico di Rilevanza strategica</i>	<b>Valore definito dalla Direzione Generale tra un minimo di € 8.000 e un massimo di € 17.000</b>
	C2	<i>Incarico di Alta specializzazione</i>	<b>8.200</b>
	C3	<i>Incarico Specialistico</i>	<b>7.000</b>
	C4	<i>Incarico Iniziale</i>	<b>5.500</b>

- **Il conferimento dell’incarico di Direttore di Dipartimento comporta il riconoscimento di una indennità annua di euro 15.665,91; tale indennità, comprensiva del rateo di tredicesima, si aggiunge alla retribuzione di posizione spettante al dirigente di struttura complessa ed è posta a carico del bilancio aziendale**

- **La retribuzione di posizione dei dirigenti assunti con contratto a tempo determinato a norma dell’art. 15 septies del D.Lgs.n. 502/1992 dovrà essere determinata sulla base dei punti attribuiti alla funzione dirigenziale assegnata secondo i sopraindicati fattori. Il finanziamento della eventuale retribuzione di posizione variabile aziendale è attribuito con somme a carico del bilancio dell’Azienda e non del fondo di posizione come disposto dall’art. 63 del CCNL 8.6.2000 tutt’ora vigente, con conseguente congelamento di un posto della dotazione organica.**

**Tabella criteri di pesatura degli incarichi dirigenziali di natura professionale -  
Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale**

	<b>Fattore di valutazione</b>	<b>ITEM</b>	<b>Valore da 1 a 5</b>
1	Valenza strategica	La funzione è responsabile dell'adozione / realizzazione di strategie e politiche dell'UO / Struttura di appartenenza	
		La funzione è responsabile dell'adozione / realizzazione di strategie e politiche intra o inter macro gestione	
		La funzione è responsabile dell'adozione / realizzazione di strategie e politiche generali aziendali o interaziendali	
2	Grado di competenze specialistico-funzionale o professionale	Livello di approfondimento delle Competenze di base per la gestione della funzione	
		Livello di approfondimento delle Competenze specialistiche e differenziate necessarie alla gestione della funzione	
		Livello di Competenze avanzate di tipo multidisciplinare con necessità di aggiornamento costante	
3	Grado di autonomia e responsabilità nelle attività professionali	Medio o alta su processi interni all'UO / Struttura di appartenenza	
		Medio o alta su processi omogenei trasversali a più UU.OO. / Strutture	
		Medio o alta su processi trasversali a valenza aziendale o interaziendale con responsabilità formale e diretta	
4	Livello di complessità delle attività erogate / funzioni agite	Contesto organizzativo gestionale e di processo prevalentemente standardizzato e circoscritto (esempio poche sedi erogative)	
		Contesto organizzativo gestionale e di processo diversificato ed ampio (esempio numerose sedi erogative)	
		Contesto organizzativo gestionale e di processo caratterizzato da dinamiche scarsamente prevedibili	
5	Relazioni (tipologia e complessità)	Interne all'Unità operativa: di natura collaborativa e/o informativa	
		Aziendali: di natura informativa e/o collaborativa e/o negoziale	
		Aziendali e/o extraaziendali complesse: relazioni con enti locali o extra regionali, di natura collaborativa e/o negoziale	
6	Rilevanza processi gestiti	Bassa entità e complessità dei processi presidiati	
		Media entità e complessità dei processi presidiati	
		Alta entità e complessità dei processi presidiati	