

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Fatebenefratelli Sacco

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 1 – natura e finalità

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

Art. 2 – tipologia incarichi

Le tipologie di incarico conferibili ai dirigenti, secondo la distinzione operata dai rispettivi artt. 27 comma 1 CCNL normativo 1998/2001 e smi, sono le seguenti:

- § Art. 27, lett. a): incarico di Direzione di Unità Operativa Complessa, è ricompreso l'incarico di Direzione di Dipartimento.
- § Art. 27, lett. b): incarico di Responsabile di Struttura Semplice;
- § Art. 27, lett. c): incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo;
- § Art. 27, lett. d): incarico di natura professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

L'articolazione degli incarichi dirigenziali rientra nel potere di organizzazione dell'ASST, in coerenza con l'assetto organizzativo delineato dal POAS, graduati secondo le disposizioni contenute nei successivi articoli del presente regolamento, nel rispetto del corretto svolgimento della funzione dirigenziale nell'ambito del quadro normativo vigente.

A norma del c. 2 dell'art. 27 CCNL/2000, la definizione della tipologia di incarico di cui ai precedenti punti b), c) e d) è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, la quale discende esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni.

Tutti gli incarichi dirigenziali sono conferiti con atto scritto e motivato del Direttore Generale ai Dirigenti in possesso dei requisiti prescritti dai CC.NN.LL. Vigenti.

Art. 3 – graduazione degli incarichi

Con il Contratto Collettivo Nazionale del lavoro dell'08/06/2000 è stato introdotto, per i dirigenti, il principio del contratto di lavoro a tempo indeterminato e dell'incarico di posizione a tempo determinato.

Gli incarichi dirigenziali sono graduati per funzione e grado di autonomia gestionale e/o professionale, in via generale, secondo i criteri ed i parametri indicati dall'art. 51, comma 2 CCNL 1994/1997 area Dirigenza Medica e Veterinaria. L'affidamento degli incarichi dirigenziali è correlato all'attribuzione del trattamento economico di posizione.

Dopo aver effettuato la graduazione preventiva delle funzioni di ciascuna delle posizioni dirigenziali previste nell'assetto organizzativo, l'ASST, utilizzando l'apposito fondo (art. 9 CCNL/2010 Dirigenza Medica), attribuisce un valore economico differenziato.

Articolazioni organizzative gestionali

Per Strutture Complesse s'intendono quelle strutture costituite nell'ambito dell'ASST individuabili sulla base dell'omogeneità delle prestazioni e dei servizi erogati, dei processi gestiti e delle competenze specialistiche richieste.

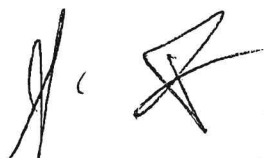
Si individuano i seguenti fattori di complessità, in relazione al livello di intensità dei quali è determinata la graduazione delle strutture:

- strategicità rispetto alla mission aziendale;
- grado di complessità e di specializzazione delle materie o delle patologie trattate;
- numerosità e rilevanza economica delle risorse gestite e relativo livello di autonomia e responsabilità gestionale;
- interdisciplinarietà.

Possono essere considerate strutture complesse anche quei servizi a valenza aziendale, di forte rilevanza strategica, dotati di autonomia gestionale e/o tecnico professionale. Sono pertanto definite strutture complesse quelle articolazioni aziendali che posseggono requisiti strutturali e funzionali di rilevante importanza per l'ASST, che necessitano di competenze pluriprofessionali e specialistiche per l'espletamento delle attività ad esse conferite.

I requisiti per identificare le strutture complesse possono essere funzionali o gestionali o un mix di entrambi i fattori.

A ciascuna unità operativa è attribuito un differente peso che riflette la criticità dell'unità operativa.



CRITERI DI PESATURA DELLE STRUTTURE COMPLESSE

A) COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA		
Categoria di graduazione	Valore	Criteri/parametri
n. ARTICOLAZIONI INTERNE		Complessità del reparto.
n. 1	4	1 ambulatorio qualificante/speciale, posizione organizzativa, S.S.
da n. 2 a n. 3	8	da 2 a 3 ambulatori qualificanti/speciali, posizioni organizzative, S.S.
maggiore di 3	12	maggiore 3 ambulatori qualificanti/speciali, posizioni organizzative, S.S.
B) RESPONSABILITA' DI GESTIONE		
Categoria di graduazione	Valore	Criteri/parametri
b1) RISORSE UMANE		Numero di personale assegnato pesato per profilo
peso fino a 10	2	peso dirigenti=1,6 / comparto C-D-Ds=1,0 / comparto A-B-Bs=0,6
peso da 10,1 a 30	4	peso dirigenti=1,6 / comparto C-D-Ds=1,0 / comparto A-B-Bs=0,6
peso da 30,1 a 60	8	peso dirigenti=1,6 / comparto C-D-Ds=1,0 / comparto A-B-Bs=0,6
peso maggiore a 60	12	peso dirigenti=1,6 / comparto C-D-Ds=1,0 / comparto A-B-Bs=0,6
b2) RISORSE ECONOMICHE	Valore	Fatturato prodotto (ricoveri, ambulatoriale, prestazioni per interni)
Classe 1	2	inferiore a € 2.000.000
Classe 2	5	maggiore € 2.000.000 e fino a € 4.000.000
Classe 3	8	maggiore di € 4.000.000
b2) RISORSE STRUMENTALI	Valore	Numero di risorse strumentali a disposizione pesate per grado di complessità
di base	1 2	
medie	3 4	
alte	5	
C) RILEVANZA STRATEGICA		
Categoria di graduazione	Valore	Su indicazione della Direzione Strategica
di base	5	
media	10	
alta	15	

Fascia 1	Punteggio totale >=35
Fascia 2	35<Punteggio totale>=25
Fascia 3	Punteggio totale< 25

Per Strutture Semplici s'intendono quelle strutture individuate in base a criteri di efficacia ed economicità e di organizzazione dei processi di lavoro, che costituiscono articolazioni di strutture complesse oppure di un dipartimento o della direzione strategica.

Sono soggette a rendicontazione analitica, dotate di autonomia tecnico professionale, e devono avere rilevanza organizzativa con la presenza dei seguenti elementi:

- *personale*: dedicato ad attività specifiche con organizzazione sostanzialmente autonoma;
- *attrezzature e strutture*: dedicate, allocazione precisa, funzionalità autonoma;




- *rilevanza strategica*: coerente con il POAS;
- *autonomia organizzativa in atto*: gestione del personale, definizione dei processi di attività e rendicontazione dei risultati.

Ulteriori elementi utili presi in considerazione per meglio definire i criteri di cui sopra, sono i seguenti:

- volumi di attività;
- coerenza con i DRG più rappresentati nell'ambito dei ricoveri convenzionali ed in regime di DH;
- presenza di personale dedicato e specializzato nell'ambito dell'UOC di appartenenza;
- adeguata rilevanza scientifica in linea con le strategie aziendali e capacità di contribuire sotto il profilo economico alla propria autonomia;
- capacità di concorrere all'ottimizzazione dell'iter diagnostico sviluppando interazioni e sinergie dipartimentali, interdipartimentali e con il territorio.

È applicato un parametro differenziato alla struttura semplice dipartimentale, in considerazione della maggiore autonomia gestionale.

CRITERI DI PESATURA DELLE STRUTTURE SEMPLICI DIPARTIMENTALI E STRUTTURE SEMPLICI

Fattore	Indicatore / parametro
DIMENSIONALE (max 10 pt)	Consistenza delle risorse umane ricomprese nel budget affidato
ECONOMICO / OPERATIVO (max 10 pt)	Produzione di ricavi
	Complessità operativa della struttura rispetto all'organizzazione azienda
ORGANIZZATIVO / TECNOLOGICO (max 10 pt)	Livello tecnologico/procedurale
	Complessità organizzativa della struttura rispetto all'organizzazione azienda
STRATEGICO AZIENDALE (max 10 pt)	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali

Fascia 1	Punteggio totale ≥ 20
Fascia 2	Punteggio totale < 20

CRITERI DI PESATURA DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI

Fattore	Indicatore / parametro
Svolgimento di attività di indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali (max 20 pt)	Svolgimento di funzioni di coordinamento e di indirizzo
	Svolgimento di attività di ispezione e vigilanza, di verifica delle attività della Struttura
Grado di competenza specialistica funzionale o professionale anche in relazione all'utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni particolarmente innovative (max 20 pt)	Grado di applicazioni di metodiche particolarmente innovative nello svolgimento delle attività
	Grado di utilizzo degli strumenti informatici ed apparecchiature complesse o tecnologicamente rilevanti
Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione (max 20 pt)	Attivazione di iniziative mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe
	Livello delle conoscenze specialistiche e loro relativa complessità
Svolgimento di attività clinica e/o prevenzione (max 20 pt)	Svolgimento di una o entrambe le attività descritte

Fascia	punteggio	incarico	n° dirigenti
Fascia 1	da 70 ad 80	Alta spec.	45
Fascia 2	da 66 a 70	Alta spec.	45
Fascia 3	da 61 a 65	Alta spec.	minimo 46
Fascia 4	da 56 a 60	Inc. prof.	48
Fascia 5	da 51 a 55	Inc. prof.	48
Fascia 6	da 46 a 50	Inc. prof.	48
Fascia 7	da 41 a 45	Inc. prof.	minimo 49
Fascia 8 *	da 36 a 40	prof. Base >5 a	54
Fascia 9	da 31 a 35	prof. Base >5 a	54
Fascia 10	inferiore a 30	prof. Base >5 a	54

* previa valutazione positiva del Collegio Tecnico

