



## **REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI**

### **AREA MEDICA (Area Dirigenziale IV)**

## INDICE

Articolo 1	Premesse
Articolo 2	Tipologie d'incarichi
Articolo 3	Incarichi gestionali di direzione di struttura
Articolo 4	Incarichi di natura professionale
Articolo 5	Incarichi professionali di base
Articolo 6	Graduazione degli incarichi gestionali. Attribuzione punteggi base
Articolo 7	Graduazione degli incarichi gestionali. Attribuzione punteggi differenziali
Articolo 8	Graduazione degli incarichi professionali di tipo C
Articolo 9	Graduazione degli incarichi professionali di tipo D
Articolo 10	Sintesi del processo di graduazioni delle funzioni
Articolo 11	Modalità di calcolo del valore economico della retribuzione di posizione
Articolo 12	Modalità di utilizzo del fondo di retribuzione di posizione
Articolo 13	Gradone
Articolo 14	Norme finali

## Articolo 1 Premesse

1. Le vigenti disposizioni contrattuali (art. 51 del CCNL 5/12/1996 come integrato dall'art. 26 del CCNL 8/6/2000 e dell'art. 6 del CCNL 17/10/2008) prevedono che al conferimento degli incarichi dirigenziali è correlato il riconoscimento di un trattamento economico di posizione. L'Azienda Ospedaliera "M. MELLINI", con il presente Regolamento, intende definire le modalità e procedure per la graduazione delle tipologie d'incarichi dirigenziali presenti nella propria struttura organizzativa, comunque riconducibili alle tipologie di cui all'art. 27 del CCNL 8/6/2000 - Area contrattuale IV, così da garantire un'equa valorizzazione economica degli stessi.
2. Dal processo di graduazione di cui al precedente comma 1, 2° capoverso, sono esclusi gli incarichi di Direzione di Dipartimento la cui valorizzazione economica, a differenza di tutti gli altri incarichi, è a carico del bilancio aziendale, pertanto non incide sui fondi contrattuali.

<b>Tipologie incarichi dirigenziali presenti presso l'A.O M.</b>	<b>Sigla</b>	<b>Rif. art . 27 8/6/2000</b>
Incarico di Direzione di Dipartimento	DPT	<i>art. 27 lett. a)</i>
Incarico di Direzione di Struttura complessa	SC	<i>art. 27 lett. a)</i>
Incarico di Responsabilità di Struttura Semplice a valenza dipartimentale	SSD	<i>art. 27 lett. b)</i>
Incarico di Responsabilità di Struttura Semplice	SS	<i>art. 27 lett. b)</i>
Incarico di alta professionalità, conferibile ai dirigenti con più di 5 anni di servizio continuativo	AP	<i>art. 27 lett. c)</i>
Incarico professionale di media complessità, conferibile ai dirigenti con più di 5 anni di servizio continuativo	MP	<i>art. 27 lett. c)</i>
Incarico professionale di bassa complessità, conferibile ai dirigenti con più di 5 anni di servizio continuativo	BP	<i>art. 27 lett. c)</i>
Incarico professionale di base, conferibile ai dirigenti con meno di 5 anni di servizio	IB	<i>art. 27 lett. d)</i>

3. Le tipologie d'incarico indicate al punto precedente, ad esclusione degli incarichi DPT, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza, rappresentano espressione di sviluppi di carriera che possono raggiungere un'analoga valorizzazione economica, nel quadro della graduazione delle funzioni prevista a livello aziendale.

## Articolo 2 Tipologie d'incarichi

1. L'affidamento degli incarichi dirigenziali fa riferimento al contenuto prevalentemente professionale o gestionale degli stessi, fatti salvi i possibili passaggi da una tipologia d'incarico all'altra nel rispetto ed in applicazione delle disposizioni contrattuali e normative vigenti. Hanno contenuto gestionale gli incarichi di Direzione di Dipartimento, di Direzione di Struttura Complessa, di Responsabilità di Struttura Semplice a Valenza Dipartimentale e di Responsabilità di Struttura Semplice.

Hanno contenuto professionale gli incarichi di alta professionalità, di media e bassa complessità, ovvero di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e controllo, ed, infine, gli incarichi di base (per il contenuto specifico di ciascuna delle tipologie di incarico sopra richiamate si rimanda al regolamento Aziendale per il conferimento degli incarichi).

2. In base alla distinzione di cui al comma precedente, ed a quanto precisato all'art.1, vengono individuate quattro tipologie di incarichi o fasce, come previsto all'art. 27 - comma 1 - del CCNL 08/06/2000:

- **Fascia "A"**: incarichi di direzione di struttura complessa;
- **Fascia "B"**: incarichi di direzione di struttura semplice;
- **Fascia "C"**: incarichi dirigenziali di tipo professionale;
- **Fascia "D"**: incarichi dirigenziali di tipo professionale di base.

### **Articolo 3**

#### **Incarichi gestionali di direzione di struttura**

1. All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture complesse (**Fascia A**), col presente regolamento vengono individuati due diversi gradi o livelli di complessità (parametri di fascia):

- **Livello "A1"** – Unità operative complesse con articolazione organizzativa in strutture semplici (almeno una);
- **Livello "A2"** - Unità operative complesse senza articolazione organizzativa in strutture semplici.

2. All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture semplici (**Fascia B**), col presente regolamento vengono individuati due diversi gradi o livelli di complessità (parametri di fascia):

- **Livello "B1"** – Unità operative semplici di tipo dipartimentale o in staff;
- **Livello "B2"** - Unità operative semplici articolazioni interne di strutture complesse.

### **Articolo 4**

#### **Incarichi di natura professionale**

1. All'interno della Fascia C, relativa agli incarichi di tipo professionale conferibili ai dirigenti con più di 5 anni di servizio continuativo, con il presente Regolamento vengono individuati, in base alla complessità ed alle competenze specialistiche e professionali richieste, nonché ai livelli di autonomia, tre livelli di professionalità (parametri di fascia):

- Livello "C1" – Incarichi di alta professionalità. Tali incarichi, che richiedono elevate competenze tecnico professionali, sono conferibili a Dirigenti collocati nella fase più avanzata del percorso di sviluppo professionale previsto all'interno dell'U.O./Servizio di afferenza per il profilo professionale/Disciplina di appartenenza;
- Livello "C2"- Incarichi professionali di media complessità. Tali incarichi, che richiedono, complessivamente, buone competenze specialistiche e professionali nella disciplina d'appartenenza, sono conferibili a Dirigenti collocati nella fase intermedia del percorso di sviluppo professionale previsto all'interno dell'U.O./Servizio di afferenza per il profilo professionale/Disciplina di appartenenza;
- Livello "C3"- Incarichi professionali di bassa complessità. Tali incarichi, che richiedono normali competenze specialistiche e professionali nella disciplina d'appartenenza, sono conferibili a Dirigenti collocati nella fase iniziale del percorso di sviluppo professionale previsto all'interno dell'U.O./Servizio di afferenza per il profilo professionale/Disciplina di appartenenza.

2. Analoghi livelli di complessità (parametri di fascia) vengono individuati per gli incarichi che hanno riguardo ad attività ispettiva, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca.

## **Articolo 5**

### **Incarichi professionali di base**

All'interno della Fascia D, relativa agli incarichi professionali di base, conferiti ai dirigenti con meno di cinque anni di anzianità di servizio viene individuato un unico livello di professionalità - Livello "D" (parametro di fascia).

Tali incarichi, conferibili solo dopo il superamento del periodo di prova, sono caratterizzati da precisi ambiti di autonomia, da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione dell'attività.

## **Articolo 6**

### **Graduazione degli incarichi gestionali**

#### **Attribuzione punteggi base**

1. L'Azienda attribuirà ad ogni posizione dirigenziale gestionale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di fascia.  
Ad ogni parametro di fascia é associato un "punteggio base/coefficiente" secondo quanto previsto nella tabella seguente:

<b>INCARICHI GESTIONALI</b>		
<b>TIPO STRUTTURA</b>	<b>PARAMETRO di FASCIA</b>	<b>PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE</b>
STRUTTURE COMPLESSE (Fascia A)	A1	35
	A2	30
STRUTTURE SEMPLICI (Fascia B)	B1	20
	B2	15

2. In considerazione del fatto che le diverse posizioni dirigenziali possono presentare, a parte l'identica base di partenza, ulteriori caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, è prevista l'assegnazione di "punteggi aggiuntivi" sulla base di valutazioni effettuate dall'Azienda in via preventiva, utilizzando adeguati "fattori" e relativi "criteri" interni di pesatura differenziale.
3. Il valore economico dell'indennità di posizione di ciascun incarico sarà, perciò, determinato sulla base del punteggio totale spettante all'incarico, ottenuto sommando il punteggio base, corrispondente al parametro di fascia, al "punteggio aggiuntivo" correlato all'applicazione dei fattori e criteri differenziali rilevati in funzione della complessità/livello dell'incarico (variabile aziendale).

## **Articolo 7**

### **Graduazione degli incarichi gestionali.**

#### **Attribuzione punteggi differenziali**

1. I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura delle strutture e degli incarichi sono quelli previsti dall'art. 51 del CCNL 5/12/1996, confermati dall'art. 32 del CCNL dell'8/6/2000, eventualmente integrabili con riferimento alla specifica situazione organizzativa aziendale.

2. L'Azienda, in conformità alle disposizioni contrattuali richiamate al comma 1, ha ritenuto di utilizzare per la pesatura degli incarichi gestionali da conferire alcuni dei fattori differenziali indicati dalle medesime disposizioni contrattuale, maggiormente rispondenti alle tipologie d'incarico di cui trattasi, integrando gli stessi con ulteriori fattori coerenti con la specifica situazione organizzativa, ciò secondo lo schema che segue:

<b>FATTORI DIFFERENZIALI INCARICHI GESTIONALI – DIRIGENZA MEDICA</b>		<b>RANGE PUNTEGGIO</b>
Grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata gerarchicamente	DIPARTIMENTO	4,00
	STAFF	2,40
	LINEA INTERMEDIA	0,80
Svolgimento di funzioni di coordinamento ed indirizzo rispetto ad altre articolazioni aziendali	PREPONDERANTI	2,40
	FREQUENTI	0,80
	NESSUNA	-
Svolgimento di funzioni di ispezione, vigilanza e verifica rispetto ad altre articolazioni aziendali	PREPONDERANTI	2,40
	FREQUENTI	0,80
	NESSUNA	-
Svolgimento di attività propedeutiche all'erogazione di prestazioni sanitarie	PREPONDERANTI	2,40
	FREQUENTI	1,60
	NESSUNA	-
Risorse economico - finanziarie direttamente gestite (intese come ricavi per ricoveri, ambulatoriale, psichiatria, file f, cessione sangue)	ALTA	4,00
	MEDIA	2,40
	BASSA	0,80
	NESSUNA	-
Risorse umane direttamente gestite (dirigenza)	13 E OLTRE	4,80
	10-12	3,20
	05-07	1,60
	01-04	0,80
	NESSUNA	-
Risorse umane direttamente gestite (comparto)	10 E OLTRE	2,40
	05-07	1,60
	02-04	0,80
	00-01	-
Risorse umane funzionalmente afferenti alla U.O.	10 E OLTRE	2,40
	05-07	1,60
	02-04	0,80
	00-01	-
Risorse umane - organizzazione oraria	TURNI H24	4,00
	REPERIBILITA'	2,40
	NO	-
Risorse strumentali direttamente gestite (pesate come manutenzione e ammortamenti)	ALTA	4,00
	MEDIA	2,40
	BASSA	0,80
	NESSUNA	-
Affidamento di iniziative trasversali all'azienda mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità	RILEVANTE	2,40
	RIDOTTA	0,80
	NESSUNA	-
Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione	SI	2,40
	NO	-

Ampiezza del bacino di operatività riferita alle attività rivolte al pubblico – PRESTAZIONI DI RICOVERO E CURA	ESTESA E/O RILEVANTE	7,20
	MEDIAMENTE RILEVANTE	4,80
	LIMITATA	2,40
	NESSUNA	-
Ampiezza del bacino di operatività riferita alle attività rivolte al pubblico (case mix)	ESTESA E/O RILEVANTE	4,00
	MEDIAMENTE RILEVANTE	2,40
	LIMITATA	0,80
Ampiezza del bacino di operatività riferita alle attività di PRONTO SOCCORSO	TURNI IN PS	4,00
	FAST TRACK H24	3,20
	FAST TRACK IN GIORNATA	2,40
	NESSUNA	-
Attività connesse al PRONTO SOCCORSO (accessi esitati in ricovero)	% elevata rispetto ai ricoveri tot.	4,00
	% media rispetto ai ricoveri tot.	1,60
	nessuna	-
Attività connesse al PRONTO SOCCORSO (accessi ambulatoriali non esitati in ricovero)	CONSULENZE DI PS MOLTO FREQUENTI	4,00
	CONSULENZE DI PS FREQUENTI	2,40
	CONSULENZE DI PS SPORADICHE	0,80
	NESSUNA	-
Ampiezza del bacino di operatività riferita alle attività rivolte al pubblico – PRESTAZIONI AMBULATORIALI AD ALTO PESO (BIC)	ESTESA E/O RILEVANTE	4,00
	MEDIAMENTE RILEVANTE	2,40
	LIMITATA	0,80
	NESSUNA	-
Ampiezza del bacino di operatività riferita alle attività rivolte al pubblico – PRESTAZIONI AMBULATORIALI AD ALTO PESO (MAC)	ESTESA E/O RILEVANTE	2,40
	MEDIAMENTE RILEVANTE	1,60
	LIMITATA	0,80
	NESSUNA	-
Ampiezza del bacino di operatività riferita alle attività rivolte al pubblico - PRESTAZIONI AMBULATORIALI	ESTESA E/O RILEVANTE	4,00
	MEDIAMENTE RILEVANTE	2,40
	LIMITATA	0,80
	NESSUNA	-
Ampiezza del bacino di operatività riferita alle attività rivolte al pubblico - PRESTAZIONI TERRITORIALI	ESTESA E/O RILEVANTE	4,00
	MEDIAMENTE RILEVANTE	2,40
	LIMITATA	0,80
	NESSUNA	-
Ampiezza del bacino di operatività riferita alle attività rivolte al pubblico - PRESTAZIONI RESIDENZIALI E SEMIRESIDENZIALI	ESTESA E/O RILEVANTE	4,00
	MEDIAMENTE RILEVANTE	2,40
	LIMITATA	0,80
	NESSUNA	-
Ampiezza del bacino di operatività riferita alle attività interne all'Azienda – INTERAZIONI CON ALTRE UUOO/Servizi	ESTESA E/O RILEVANTE	4,00
	MEDIAMENTE RILEVANTE	2,40
	LIMITATA	0,80
	NESSUNA	-
Livello di rischio clinico connesso all'attività della UO/Servizio	ELEVATO	4,80
	MEDIO	2,40
	BASSO	0,80
Valenza aziendale	STRATEGICA	12,00
	MOLTO RILEVANTE	5,60
	RILEVANTE	4,00

**Articolo 8**  
**Graduazione degli incarichi professionali di tipo C**

1. L’Azienda attribuirà ad ogni posizione dirigenziale di tipo professionale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di fascia (“C1”, “C2”, “C3”) che ne individuerà la complessità e, conseguentemente, il livello di professionalità richiesto agli aspiranti (vedi art. 4).
2. In considerazione del fatto che presso l’Azienda “Melino Mellini” è presente un modello di mappatura e misurazione dello sviluppo professionale del personale della Dirigenza Medica e Sanitaria non medica che prevede tre livelli di professionalità, si è ritenuto di collegare:
  - la possibilità di partecipare alle procedure di conferimento degli incarichi al posizionamento nei predetti livelli professionali (vedi sempre art. 4)
  - il peso attribuibile all’incarico al punteggio riportato per i fattori differenziali indicati nella tabella seguente.

Pertanto, il valore economico dell’indennità di posizione di ciascun incarico sarà determinato dalla professionalità del dirigente misurata in base ai fattori differenziali esplicitati nella suddetta tabella.

ITEM	Professionalità di Base			Media Professionalità			Alta professionalità		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Formazione richiesta nel ruolo									
Esclusività del know how posseduto									
Linee di attività specialistiche (cosa fa)									
Autonomia nell’esercizio dell’attività									
Gestione della documentazione clinica o sanitaria									
Gestione dell’imprevisto e casi rari – (situazioni fuori routine)									
Grado di interazione in azienda									
Grado di complessità nelle relazioni con interlocutori esterni all’azienda									
Casistica									
Attività didattica - scientifica									
TOTALE parziale									
<b>Totale finale</b>	<b>10 - (30) - 39</b>			<b>40 – (60) - 69</b>			<b>70 – 90</b>		



## **Articolo 9**

### **Graduazione degli incarichi professionali di tipo D**

All'unico livello di professionalità previsto per gli incarichi professionali di base – tipo D - viene attribuito un valore **pari a 3 punti** (valore fascia).

## **Articolo 10**

### **Sintesi del processo di graduazione delle funzioni**

1. L'Azienda, mediante un gruppo di lavoro costituito dal Direttore Sanitario, dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Medico del Presidio di afferenza, dal Direttore del Servizio Controllo di Gestione e Budgeting, dal Direttore dell'Area di Gestione delle Risorse Umane, provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie strutture, Unità Operative Complesse e Semplici, sia interne alle complesse che a valenza dipartimentale o aziendale (staff), riconducendole alle tipologie d'incarico di cui al presente regolamento, provvedendo altresì alla loro pesatura, secondo quanto previsto ai punti seguenti.
2. Ad ogni struttura aziendale sarà assegnato, oltre il punteggio base, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, individuato ai sensi dall'art. 7 del presente regolamento; la somma dei punti assegnati ad ogni struttura (punti base e fattori aggiuntivi), rappresenterà il peso relativo con cui si graduerà la struttura stessa.
3. Successivamente, si provvederà a graduare ogni singola funzione dirigenziale di tipo professionale, presente/proposta dal competente responsabile, secondo quanto indicato nel Regolamento per l'Affidamento, Conferma e Revoca degli incarichi dirigenziali e ritenuta congruente dalla Direzione Strategica Aziendale, individuando la fascia di appartenenza di ciascun incarico (C1, C2, C3, D).

## **Articolo 11**

### **Modalità di calcolo del valore economico della retribuzione di posizione**

1. L'Azienda e le OO.SS. di categoria convengono preliminarmente che l'utilizzo della quota del Fondo di Posizione disponibile per la Retribuzione di Posizione di tutto il personale Dirigente medico venga demandato alla contrattazione decentrata; in particolare la contrattazione dovrà determinare la percentuale da destinare alla retribuzione di posizione degli incarichi gestionali e quella da destinare alla retribuzione degli incarichi professionali. La decisione assunta avrà una validità almeno triennale.
2. La retribuzione di posizione viene definita secondo i criteri previsti, a titolo di interpretazione autentica delle norme contrattuali pregresse, dall'art. 24 - comma 9 - CCNL 3/11/2005. Essa è composta:
  - dalla retribuzione di posizione minima contrattuale unificata desunta, per singola posizione funzionale e per ciascuna tipologia di incarico (fascia A, B, C e D), dalla corrispondente voce della tabella di cui all'art. 5 del CCNL 6/5/2010;
  - dalla retribuzione di posizione variabile aziendale, oltre i minimi dell'incarico, derivante dalla graduazione delle funzioni.

l'Azienda, attingendo alle differenti quote definite ai sensi del comma 1, attribuirà inizialmente ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo il valore economico della retribuzione di posizione minima contrattuale unificata indicata dalle vigenti disposizioni contrattuali per la corrispondente tipologia di incarico dirigenziale (fascia A,B,C e D).Qualora all'interno delle succitate quote risultino ulteriori disponibilità, il valore

minimo verrà incrementato del valore della retribuzione di posizione variabile aziendale. Tale valore è definito per ogni singolo incarico in base al processo di graduazione esposto nei precedenti articoli.

3. La retribuzione variabile aziendale, sarà determinata, per gli incarichi di tipo gestionale dal valore "punto" (che si ottiene dividendo la quota riservata del suddetto ammontare per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi di tale tipologia previsti formalmente nell'Azienda); moltiplicato per il "punteggio/peso" finale attribuito alla relativa struttura. Analogamente, per gli incarichi di tipo professionale (C1,C2,C3 e D) la retribuzione di posizione variabile aziendale sarà determinata dal valore "punto" (che si ottiene dividendo la quota riservata del suddetto ammontare per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi di tali tipologie previsti formalmente nell'Azienda), moltiplicato per il punteggio/peso connesso alla professionalità del singolo Dirigente relativamente agli incarichi di tipo C (vedi art. 8) e al valore della fascia relativamente agli incarichi di tipo D (vedi art. 9).
4. In nessun caso potrà essere riconosciuta al dirigente una retribuzione di posizione totale inferiore al valore minimo previsto per la fascia d'incarico allo stesso conferito con atto formale.
5. In nessun caso la retribuzione di posizione complessiva riconosciuta al Dirigente, al quale viene conferito l'incarico dirigenziale, potrà essere superiore al valore massimo della retribuzione di posizione previsto dall'art. 39 - comma 10 - CCNL 8/6/2000, così come rideterminati dall'art. 4 - comma 3 - CCNL integrativo 6/5/2010.
6. Ai Dirigenti cui l'Azienda intende attribuire l'incarico di Direttore di Dipartimento (o la responsabilità di una macrostruttura) è riconosciuta una maggiorazione del 32% della retribuzione di posizione, parte variabile, commisurata a quanto previsto dall'art. 39 - comma 9 - CCNL 08/06/2000, così come integrato dall'art. 4 - comma 4 - CCNL Integrativo 6/5/2010.

## **Articolo 12**

### **Modalità di utilizzo del fondo di retribuzione di posizione**

1. Il fondo di cui all'art. 24 CCNL 17/10/2008 e s.m.i è preposto al finanziamento:
  - dell'indennità di specificità medica
  - della retribuzione di posizione di cui all'art. 5 del CCNL 6/5/2010 e s.m.i.
  - dell'assegno personale ex specifico trattamento economico;
  - dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.
2. In particolare, poiché lo stesso "fondo di posizione" va integralmente utilizzato, l'Azienda, all'inizio di ogni anno, definito l'ammontare del Fondo, procede, con i criteri e le procedure previste dai vigenti CCNL nell'ordine:
  - ad accantonare:
    - la quota per la remunerazione dell'indennità di specificità medica;
    - l'assegno personale ex specifico trattamento economico;
    - l'indennità per incarico di struttura complessa;
    - la quota per la remunerazione della retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di struttura/professionale già individuati all'interno dell'organizzazione Aziendale
    - la quota per l'attribuzione della posizione ai dirigenti che optano da rapporto di lavoro non esclusivo ad esclusivo;
    - la quota per l'attribuzione della retribuzione di posizione minima ai dirigenti che superano positivamente la valutazione al termine del primo quinquennio di servizio;

- una quota pari allo 0,50% dell'importo del Fondo per far fronte a nuove assunzioni e/o mobilità di personale.

L'ulteriore quota eventualmente residua potrà essere utilizzata per retribuire l'indennità di posizione di ulteriori incarichi, ovvero, ai sensi delle disposizioni contrattuali, ad incrementare il fondo di risultato.

### **Articolo 13**

#### **Gradone**

1. Relativamente al personale dirigente titolare di incarico di tipo C (AP/MP/BP), che alla data del 31/12/2013 risulterà aver maturato i requisiti di cui al comma 7 dell'art. 5 del CCNL 5/7/2006 ed a cui non è stato, fino ad ora, possibile attribuire il nuovo livello di retribuzione minima contrattuale previsto dal comma 6 del succitato art. 5, si provvederà, con decorrenza 1/1/2015, ai sensi dell'art. 9 – comma 1 – del D.L. 78 del 31/5/2010, convertito in legge 122/2010, così come successivamente integrato con D.P.R. 122/2013, alla rideterminazione dell'indennità di posizione minima contrattuale secondo quanto disposto dalla richiamata disposizione contrattuale.
2. Successivamente, nei limiti della disponibilità dei relativi incarichi (per cessazione dei titolari o per conferimento di incarichi superiori), ai Dirigenti Medici già titolari di incarico tipo C che alla data del 31 dicembre di ogni anno risulteranno aver maturato l'esperienza professionale minima dei quindici anni ed abbiano ottenuto valutazione positiva per il rinnovo del relativo incarico, verrà attribuito, in concorrenza con i Dirigenti privi di incarico di tipo C che alla medesima data abbiano maturato gli stessi requisiti, il nuovo livello di retribuzione minima contrattuale, previsto dal comma 6 dell'art. 5 del CCNL 5/7/2006, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo. Qualora gli aventi titolo a tale nuovo livello retributivo siano in numero superiore a quello degli incarichi annualmente disponibili, l'individuazione dei beneficiari avverrà tenuto conto della data di maturazione dell'anzianità.

### **Articolo 14**

#### **Norme finali**

1. La graduazione delle funzioni è sottoposta a revisione triennale, salvo diverse esigenze aziendali, e nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 6 - comma 1, lettera B - CCNL 8/6/2000.
2. L'Azienda si impegna a comunicare annualmente l'eventuale variazione del valore punto attribuito agli incarichi di Fascia A e B e di Fascia C e D.
3. Nel rispetto del disposto art. 9 – comma 1 – D.L. 31/5/2010 n. 78, convertito in Legge 122/2010, la cui validità è stata prorogata dall'art. 1 del D.P.R. 4/9/2013 n. 122, fino al 31/12/2014, e per tutto l'eventuale ulteriore periodo di vigenza della succitata normativa, qualora la Retribuzione di Posizione, correlata al peso attribuito alla funzione assegnata al Dirigente in base al presente regolamento, risulti superiore a quella percepita attualmente (caso di conferma dell'incarico al Dirigente) continuerà ad essere corrisposta la Retribuzione di Posizione in godimento. Si riporta di seguito per chiarezza d'esposizione il testo del succitato art. 9 – comma 1 – D.L. 78/2010: "Per gli anni 2011, 2012, 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle Amministrazioni Pubbliche non può superare in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse .....",.

4. Ai sensi del testo coordinato del D.L. 13/8/2011 n. 138 con la Legge di conversione 14/9/2011 n. 148 - art. 1 - comma 18 - qualora l'Azienda, al fine di assicurare maggiore funzionalità e flessibilità alla propria organizzazione, ovvero in relazione a motivate esigenze organizzative, disponga il passaggio di un Dirigente ad altro incarico di minor valore economico prima della data di scadenza di quello già conferito, allo stesso Dirigente verrà conservato il trattamento economico in godimento sino alla predetta data.
5. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni normative e contrattuali (Area della Dirigenza IV) vigenti in materia.
6. Il presente regolamento entra in vigore dalla data del provvedimento deliberativo di adozione e sarà oggetto di eventuale revisione alla scadenza del primo anno di attuazione.