

IZS

T E R A M O

/

ISTITUTO
ZOOPROFILATTICO
SPERIMENTALE
DELL'ABRUZZO
E DEL MOLISE
"G. CAPORALE"



Regolamento di graduazione degli incarichi dirigenziali



IZS

T E R A M O
/

ISTITUTO
ZOOPROFILATTICO
SPERIMENTALE
DELL'ABRUZZO
E DEL MOLISE
"G. CAPORALE"

REGOLAMENTO DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Indice

PREMESSA	3
ARTICOLO 1 – Criteri generali	3
ARTICOLO 2 – Parametrazione alle funzioni relative all'incarico attribuito e alle connesse responsabilità	3
ARTICOLO 3 – Metodologia per la pesatura degli incarichi	3
ARTICOLO 4 – Individuazione del punteggio base	4
ARTICOLO 5 – Attribuzione punteggio aggiuntivo	4
ARTICOLO 6 – Determinazione del valore economico della retribuzione di posizione nella quota variabile aggiuntiva aziendale	7
ARTICOLO 7 – Norma finale	7

Premessa

Il presente regolamento è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione spettante a ciascun Dirigente alla luce dei vigenti CCNL di tutte le aree di appartenenza ed è caratterizzato dalla adozione di regole comuni a fini di omogeneità valutativa.

Articolo 1 – Criteri generali

La graduazione delle funzioni dirigenziali, alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico, è effettuata in modo oggettivo attraverso i criteri e parametri specifici di seguito definiti: viene in tal modo attribuito a ciascun incarico individuato dal regolamento di organizzazione aziendale un punteggio che si configura come peso relativo rispetto agli altri.

La determinazione del trattamento economico viene effettuata tenendo a riferimento sia gli incarichi esistenti e il relativo peso, sia la capienza dei fondi contrattuali di specifica pertinenza in relazione all'anno di riferimento.

Articolo 2 – Parametrazione alle funzioni relative all'incarico attribuito e alle connesse responsabilità

In funzione dei livelli di responsabilità indicati nel regolamento di organizzazione è possibile individuare varie tipologie di incarico che si differenziano tra loro in relazione alla loro natura (gestionale o professionale) e alla rilevanza all'interno dell'Istituto.

Gli incarichi comportanti la responsabilità di gestione di una struttura si distinguono in incarichi di struttura complessa e incarichi di direzione di struttura semplice.

Gli incarichi professionali invece si distinguono in incarichi professionali di altissima professionalità (Dirigenza area Sanità), di alta specializzazione (Dirigenza area Sanità), di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo attribuibili a dirigenti che hanno superato positivamente la valutazione da parte del Collegio Tecnico al termine del primo quinquennio di attività, ed incarichi professionali di base attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di servizio che abbiano superato il periodo di prova.

In base alla distinzione di cui al punto precedente, vengono individuate cinque tipologie di incarichi o fasce:

- fascia A: incarico di direzione di struttura complessa;
- fascia B1: incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale;
- fascia B2: incarico di direzione di struttura semplice articolazione di una struttura complessa
- fascia C1: incarichi di altissima professionalità;
- fascia C2: incarichi di natura professionale di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo;
- fascia D: incarichi di natura professionale di base (solo area Sanità).

Articolo 3 – Metodologia per la pesatura degli incarichi

Al fine di attribuire a ciascun incarico un punteggio che rappresenti la complessità gestionale/capacità professionale richiesta per lo svolgimento delle funzioni viene adottata una metodologia

..che identifica il peso attribuendo in prima battuta un punteggio base, determinato in funzione della tipologia di incarico ed un ulteriore punteggio aggiuntivo in funzione dei criteri di seguito indicati.

3/7



Il punteggio complessivamente attribuito a ciascun incarico (determinato dalla somma tra il punteggio base e i punti aggiuntivi assegnati) rappresenta il coefficiente sul quale determinare la retribuzione di posizione parte variabile, in aggiunta alla retribuzione di posizione, parte fissa.

Articolo 4 - Individuazione del punteggio base

Il punteggio base assegnato in relazione alle diverse strutture è il seguente:

INCARICHI GESTIONALI		
TIPO STRUTTURA	FASCIA	PUNTEGGIO BASE
Complessa	A	20
Semplice a valenza dipartimentale	B1	15
Semplice articolazione di una struttura complessa	B2	13

INCARICHI PROFESSIONALI		
TIPO INCARICO	FASCIA	PUNTEGGIO BASE
Di altissima professionalità	C1	10
Di natura professionale, di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo	C2	5
Professionale di base	D	0

Articolo 5 - Attribuzione punteggio aggiuntivo

In aggiunta al punteggio base e in considerazione delle caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità di ciascun incarico che comporti la responsabilità di struttura vengono assegnati punteggi aggiuntivi (da sommare al punteggio base) per un totale di 80 punti suddivisi in fattori, ciascuno dei quali analizza la complessità dell'incarico con riguardo a differenti profili raggruppando i criteri previsti dal CCNL. I suddetti fattori sono riferiti esclusivamente alla struttura oggetto di pesatura e non al dirigente che ne è pro tempore il responsabile. Viceversa per gli incarichi professionali i fattori aggiuntivi sono rivolti al singolo dirigente ed assegnati nella misura massima di 80 punti per gli incarichi di altissima professionalità, per gli incarichi di alta specializzazione e per gli incarichi di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo e di 10 punti per gli incarichi professionali di base.

4/7

I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi sono riportati nel seguente prospetto:

FATTORI INCARICHI GESTIONALI		
FATTORE	PARAMETRO	
1. DIMENSIONALE	Struttura semplice	Struttura complessa
Consistenza numerica del personale, determinata prendendo in considerazione tutte le risorse umane gestite (personale dipendente ed a contratto) negli ultimi tre anni.	1 punto per ogni risorsa umana gestita; (fino ad un massimo di 20 punti)	1 punto per ogni due risorse umane gestite; (fino ad un massimo di 20 punti)
Per le strutture di nuova istituzione si fa riferimento alla dotazione organica e, per il personale non dipendente, alle articolazioni dalle quali sono eventualmente derivate.		

FATTORI INCARICHI GESTIONALI		
FATTORE	PARAMETRO	
2. FUNZIONALE + PROGETTUALE		
Importanza e delicatezza della funzione esplicitata e connesso livello di responsabilità. Vengono presi in considerazione i seguenti parametri:	Per ciascun requisito sarà assegnato uno dei seguenti valori:	
- entità del budget gestito in funzione delle responsabilità;	Alto = 20 Medio = 10 Basso = 0	
- livello di responsabilità assunto dal Dirigente nei confronti di terze parti;	Il punteggio finale sarà dato dalla somma dei punteggi assegnati ai singoli parametri fino ad un massimo di 30 punti	
- livello di "pressione" che la struttura sopporta rispetto alle aspettative dell'utenza esterna e interna.		
Per le strutture di nuova istituzione si fa riferimento alle articolazioni dalle quali sono derivate.		

FATTORI INCARICHI GESTIONALI		
FATTORE	PARAMETRO	

3. STRATEGICO

Importanza della struttura soprattutto in chiave evolutiva anche in relazione all'impegno richiesto al responsabile per il raggiungimento degli obiettivi programmati, in particolare:

- importanza e delicatezza della funzione esplicitata;
- valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali;
- utilizzazione, nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni innovative e con valenza strategica per l'Ente.

Alto = 20
Medio = 10
Basso = 0

FATTORI INCARICHI PROFESSIONALI

FATTORE	PARAMETRO
Grado di complessità delle metodologie adottate e grado di competenza specialistica richiesta	Alto = 20 Medio = 10 Basso = 0
Grado di autonomia negli interventi e nelle attività professionali	Alto = 20 Medio = 10 Basso = 0
Capacità di proporre e condurre con successo programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione	Alto = 20 Medio = 10 Basso = 0
Capacità di produrre e veicolare conoscenza (si prende in considerazione l'Impact Factor conseguito nel corso dell'ultimo quinquennio) e di attuare soluzioni innovative, redazione di linee guida e regolamenti per la loro applicazione anche al di fuori dell'Ente	superiore a 5 = 20 da 3 a 5 = 10 da 1 a 2,99 = 5 inferiore a 1 = 0
(Ad esclusione dell'Area Amministrativa)	
Capacità di attuare soluzioni innovative, redazione di linee guida e regolamenti per la loro applicazione anche al di fuori dell'Ente (solo Area Amministrativa)	superiore a 10 = 20 da 5 a 10 = 10 da 1 a 4 = 0 inferiore a 1 = 0

Articolo 6 - Determinazione del valore economico della retribuzione di posizione nella quota variabile aggiuntiva aziendale

Il calcolo del valore economico del punto e quindi la ripartizione della Retribuzione di posizione limitatamente alla quota variabile aggiuntiva aziendale, per ciascuna tipologia di Incarico dirigenziale, avviene come di seguito indicato:

- a. la determinazione delle quote economiche specifiche da utilizzare per l'attribuzione della parte variabile della Retribuzione di posizione si ottiene dall'utilizzo del Fondo di posizione relativo all'area di interesse (area Sanità e area Professionale, Tecnica ed Amministrativa);
- b. ai fini della determinazione della quota sopra citata, l'Istituto quantifica ed accantona la quota parte del Fondo occorrente per l'erogazione delle quote economiche contrattualmente garantite anche in relazione alla copertura di incarichi programmati;
- c. la quota economica residua (per differenza tra il valore complessivo del fondo e le quote contrattualmente garantite) viene erogata quale parte variabile della Retribuzione di posizione, per tutta la durata dell'Incarico, ripartita per 13 mensilità annue;
- d. il valore del punto si ottiene dividendo la quota economica residua sopra descritta per la somma dei punti relativi alle strutture ed agli incarichi professionali afferenti allo specifico Fondo, attribuiti applicando i criteri di cui sopra;
- e. la retribuzione di posizione parte variabile assegnata a ciascun incarico viene determinata attraverso il prodotto tra il numero complessivo dei punti assegnati all'incarico stesso e il valore economico del punto.

Articolo 7 - Norma finale

La graduazione delle funzioni è sottoposta a revisione periodica a scadenza dell'incarico secondo i criteri contrattualmente definiti nel tempo e comunque ad ogni mutamento organizzativo che modifichi il numero delle strutture e/o degli incarichi e la quantità delle funzioni attribuite.

Letto, confermato e sottoscritto in data

Michele
Giberti
Alessandro
L. Ricci

Severino
C. Ricci

23/5/2023
degli Ufficiali

