



## REGOLAMENTO DI PESATURA DELLE ARTICOLAZIONI AFFERENTI ALLA DIRIGENZA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA DELL'ISTITUTO

### Articolo 1

#### Criteri generali

1. La graduazione delle Funzioni dirigenziali, alle quali corrispondono le varie tipologie di Incarico, è effettuata in modo oggettivo e cioè indipendentemente dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei Dirigenti assegnati alla Struttura o dalla loro originaria provenienza da posizioni funzionali od economiche.
2. La graduazione consente di collocare ciascun Incarico nelle fasce previste dal Contratto e determina la corrispondente retribuzione di posizione Variabile Aziendale del Dirigente cui l'Incarico è conferito.
3. Dopo la ricognizione degli Incarichi dirigenziali, a ciascuna delle posizioni/funzioni previste nel proprio assetto organizzativo corrispondente a ciascun dirigente effettivamente in servizio, l'Istituto, utilizzando l'apposito Fondo costituito ai sensi del CCNL, attribuisce un valore economico differenziato secondo i parametri di riferimento prestabiliti, così come sono individuati con il presente Regolamento.

### Articolo 2

#### Parametrazione delle funzioni relative all'incarico attribuito e alle responsabilità

1. In virtù della individuazione delle Funzioni di cui sopra, l'Istituto attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di fascia associato ad un "punteggio" secondo quanto previsto nella tabella seguente:

Tipologia di incarico	Punteggio di base	Punteggio massimo attribuibile
Incarico di Struttura complessa	90	100
Incarico di Struttura semplice dipartimentale	70	80
Incarico di Struttura semplice articolazione di struttura complessa	65	75
Incarico Professionale di alta specializzazione	60	75
Incarico Professionale (consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo)	30	50
Incarico Professionale di base oltre tre anni di anzianità	10	20
Incarico Professionale di base inferiore a tre anni di anzianità	5	10

Per gli incarichi professionali di base ai dirigenti neo assunti l'anzianità si riferisce a quella maturata senza soluzione di continuità quale dirigente a tempo indeterminato nel SSN.

2. Le Funzioni dirigenziali, ai fini della determinazione della Retribuzione di posizione variabile aziendale, aggiuntiva della retribuzione di posizione minima unificata, sono graduate sulla base dei seguenti criteri:
  - a. Complessità della Struttura, in relazione alla sua articolazione interna con particolare riguardo ai Dipartimenti;
  - b. Grado di autonomia, rispetto ad eventuali Strutture sovraordinate;
  - c. Affidamento e gestione di Budget;
  - d. Consistenza delle Risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel Budget assegnato;
  - e. Importanza e delicatezza della Funzione esplicitata in relazione ad espresse e specifiche norme di Legge;
  - f. Svolgimento di Funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
  - g. Grado di competenza specialistico-funzionale o professionale;
  - h. Utilizzazione, nell'ambito della Struttura, di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Istituto;
  - i. Affidamento di Programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze di ricerca dell'Istituto;
  - j. Produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Istituto;
  - k. Rilevanza degli Incarichi internamente all' Unità Operativa ovvero a livello dell'Istituto.



## REGOLAMENTO DI PESATURA DELLE ARTICOLAZIONI AFFERENTI ALLA DIRIGENZA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA DELL'ISTITUTO

I. Valenza strategica della Struttura rispetto agli Obiettivi dell'Istituto, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri.

3. Le Funzioni dirigenziali, ai fini della determinazione della Retribuzione di posizione variabile aziendale, aggiuntiva della retribuzione di posizione minima unificata, sono valutate sulla base dei seguenti parametri:

- Gli elementi di valutazione per gli incarichi di struttura complessa sono:

Parametro	Descrizione del parametro	punteggio massimo attribuibile
1	Rilevanza strategica	10
2	Rilevanza funzionale	10
3	Rilevanza responsabilità	10
4	Complessità organizzativa	10
		<b>10</b>

La valutazione non potrà attribuire un punteggio superiore a 10

- Gli elementi di valutazione per gli incarichi di struttura semplice dipartimentale sono:

Parametro	Descrizione del parametro	punteggio massimo attribuibile
1	Rilevanza strategica	10
2	Rilevanza funzionale	10
3	Rilevanza responsabilità	10
4	Complessità organizzativa	10
		<b>10</b>

La valutazione non potrà attribuire un punteggio superiore a 10

- Gli elementi di valutazione per gli incarichi di struttura semplice sono:

Parametro	Descrizione del parametro	punteggio massimo attribuibile
1	Rilevanza strategica	10
2	Rilevanza funzionale	10
3	Rilevanza responsabilità	10
4	Complessità organizzativa	10
		<b>10</b>

La valutazione non potrà attribuire un punteggio superiore a 10

- Gli elementi di valutazione per gli incarichi professionali di alta specializzazione sono:

Parametro	Descrizione del parametro	punteggio massimo attribuibile
1	Rilevanza funzionale	10
2	Rilevanza responsabilità	10
3	Livello di autonomia	10
		<b>10</b>

La valutazione non potrà attribuire un punteggio superiore a 10

- Gli elementi di valutazione per gli incarichi professionali di ricerca, studio, consulenza, ispettivi, di verifica e controllo sono:

Parametro	Descrizione del parametro	punteggio massimo attribuibile
1	Rilevanza funzionale	10
2	Rilevanza responsabilità	10
3	Livello di autonomia	10
		<b>10</b>

La valutazione non potrà attribuire un punteggio superiore a 10

- Gli elementi di valutazione per gli incarichi professionali di base oltre tre anni sono:

Parametro	Descrizione del parametro	punteggio massimo
-----------	---------------------------	-------------------



# ISTITUTO TUMORI "GIOVANNI PAOLO II"

ISTITUTO DIRICOVERO ECURA A CARATTERE SCIENTIFICO

## REGOLAMENTO DI PESATURA DELLE ARTICOLAZIONI AFFERENTI ALLA DIRIGENZA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA DELL'ISTITUTO

		attribuibile
1	Rilevanza responsabilità	10
2	Livello di autonomia	10
		<b>10</b>

La valutazione non potrà attribuire un punteggio superiore a 10

- Gli elementi di valutazione per gli incarichi professionali di base fino a tre anni sono:

Parametro	Descrizione del parametro	punteggio massimo attribuibile
1	Rilevanza responsabilità	5
2	Livello di autonomia	5
		<b>5</b>

La valutazione non potrà attribuire un punteggio superiore a 5

### Articolo 3

#### Prospetto della tipologia e del numero di Incarichi

In base alla effettiva ricognizione degli Incarichi esistenti (i quali devono coincidere con il numero dei Dirigenti in servizio), e della tipologia degli stessi, si passa alla determinazione dei "punti carati" attribuiti alle singole tipologie di Incarichi, nonché alle singole fasce di tipologia di Incarichi e quindi alla somma complessiva dei punti carati, come riportato nel seguente prospetto.

Tipologia di incarico	Punti min e max assegnati	Valore medio dei punti assegnati	N° Incarichi assegnati	Totali punti attribuiti
Incarico di Struttura complessa (ex art.27 lett.a)	<u>Min 90</u> <u>Max 100</u>	<u>95</u>	<u>X</u>	<u>Y</u>
Incarico di Struttura semplice a valenza dipartimentale (ex art.27 lett.b)	<u>Min 70</u> <u>Max 80</u>	<u>75</u>	<u>X</u>	<u>Y</u>
Incarico di Struttura semplice articolazione di struttura complessa (ex art.27 lett.b)	<u>Min 65</u> <u>Max 75</u>	<u>70</u>	<u>X</u>	<u>Y</u>
Incarico Professionale di alta specializzazione (ex art.27 lett.c)	<u>Min 60</u> <u>Max 75</u>	<u>67.5</u>	<u>X</u>	<u>Y</u>
Incarico Professionale (ex art.27 lett.c)	<u>Min 30</u> <u>Max 50</u>	<u>40</u>	<u>X</u>	<u>Y</u>
Incarico Professionale di base oltre i tre anni (ex art.27 lett.d)	<u>Min 10</u> <u>Max 20</u>	<u>15</u>	<u>X</u>	<u>Y</u>
Incarico Professionale di base tra zero e tre anni (ex art.27 lett.d)	<u>Min 5</u> <u>Max 10</u>	<u>7.5</u>	<u>X</u>	<u>Y</u>
<b>TOTALI</b>			<b>T (X)</b>	<b>T (Y)</b>

### Articolo 4

#### Procedure per l'attribuzione della retribuzione di posizione nella quota variabile aggiuntiva aziendale

Il calcolo del valore economico del "punto carato" e quindi la ripartizione della Retribuzione di posizione, limitatamente alla quota variabile aggiuntiva aziendale, per ciascuna tipologia di Incarico dirigenziale, avviene mediante le sotto elencate procedure:

- la determinazione delle quote economiche specifiche da utilizzare per l'attribuzione della Retribuzione variabile aggiuntiva aziendale si ottiene dall'utilizzo del Fondo "di posizione" † previsto dal CCNL;
- ai fini della determinazione della quota sopra citata, l'Istituto determina ed accantona la quota parte del Fondo occorrente per l'erogazione delle quote economiche contrattualmente garantite, quali ad esempio la Retribuzione di Posizione Minima Unificata, la indennità di Struttura Complessa ecc.



## **REGOLAMENTO DI PESATURA DELLE ARTICOLAZIONI AFFERENTI ALLA DIRIGENZA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA DELL'ISTITUTO**

Della quota economica residua, dovrà essere accantonata una ulteriore quota parte, pari al 10% dello stesso Fondo residuo;

- c) la quota economica così determinata ed erogata, quale quota variabile aziendale aggiuntiva alla Retribuzione di posizione minima unificata, dovrà essere garantita per tutta la durata dell'incarico, ripartita per 13 mensilità annue;
- d) il valore del "punto carato" si ottiene dividendo la quota economica di cui al punto b) per il N° complessivo dei punti attribuiti a tutte le strutture ed a tutti gli incarichi;
- e) il valore economico di ciascuna struttura o incarico si ottiene moltiplicando il valore del punto carato per la pesatura attribuita agli stessi;
- f) la maggiorazione della Retribuzione di posizione connessa all'incarico di Direttore di Dipartimento fa carico al Bilancio d'Esercizio.

### **Articolo 5**

#### **Attribuzione retribuzione di posizione variabile aggiuntiva aziendale per singolo incarico.**

1. Per ciascun Incarico viene effettuata la "pesatura" e la conseguente attribuzione dei punteggi, tenendo conto della sommatoria dei punteggi disponibili e quindi delle risorse economiche.
2. In un apposito incontro, l'Istituto illustrerà la pesatura dei singoli Incarichi a conferirsi ed adotterà la relativa deliberazione.

### **Articolo 6**

#### **Norma finale.**

La graduazione delle funzioni è sottoposta a revisione periodica 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, con le tutele previste dall'art. 53 CCNL 08-06-2000.

Ove l'Istituto attribuisca ulteriori incarichi o funzioni rispetto a quelli attribuiti e graduati, la retribuzione variabile sarà incrementata, per ciascuno di essi, di un valore non inferiore a quello della retribuzione di posizione differenziata, rispetto alle posizioni economiche previste nel Regolamento di pesatura dell'istituto, esclusivamente per periodi di incarico, pari al 50% della retribuzione di posizione variabile aziendale assegnata alla struttura, per 13 mensilità, per un periodo massimo di due anni.

Il presente Regolamento entrerà in vigore il primo giorno del mese successivo alla data di approvazione dell'Atto di Organizzazione e correlata dotazione organica, vigente nel tempo.



# ISTITUTO TUMORI "GIOVANNI PAOLO II"

ISTITUTO DIRICOVERO ECURA A CARATTERE SCIENTIFICO

## REGOLAMENTO DI PESATURA DELLE ARTICOLAZIONI AFFERENTI ALLA DIRIGENZA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA DELL'ISTITUTO

---

**Bari, 02 maggio 2011**

### **PARTE PUBBLICA:**

Il Commissario Straordinario  
Avv. Luciano Lovecchio: fto

Il Direttore Amministrativo  
Dr. Francesco Denicolo: fto

Il Direttore Area Gestione Risorse Umane  
Dr. Claudio Guerra: fto

### **PARTE SINDACALE:**

CGIL SPTA  
Dr.ssa Stella Petroni: fto  
Dr. Nicola Carbonara: fto

FEDIR SANITA'  
Dr. Deodato Maccari: fto

SINAFO  
Dr. Giangiuseppe Console: fto