

REGIONE SICILIA
Azienda Ospedaliera
di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione
"GARIBALDI"
Catania

DELIBERAZIONE N. 194

del

25 FEB. 2026

Oggetto: Adozione del Regolamento Aziendale, adottato ai sensi e con le procedure di cui all'art. 5, comma 3, lett. d), del CCNL 23 gennaio 2024, disciplinante la graduazione delle posizioni dirigenziali nell'area della dirigenza medico-sanitaria, come individuate negli atti di organizzazione dell'ARNAS.

STRUTTURA PROPONENTE

Direzione Amministrativa

L'istruttore

dott.ssa Donatella Fazio

Il Responsabile del Procedimento
(artt. 5 - 6 L. 241/90)

Il Direttore Amministrativo

Dott. Carmelo Fabio Antonio Ferrara

Registrazione Contabile

Budget Anno _____ Conto _____ Importo _____ Aut. _____

Budget Anno _____ Conto _____ Importo _____ Aut. _____

NULLA OSTA, in quanto conforme alle norme di contabilità

Il Dirigente Responsabile
Settore Economico Finanziario e Patrimoniale
(dott. Giovanni Luca Roccella)

Nei locali della sede legale dell'Azienda, Piazza S. Maria di Gesù n. 5, Catania,

il Direttore Generale, dr. Giuseppe Giammanco,

nominato con Decreto Presidenziale n.321/Serv 1°/S.G./2024

con l'assistenza del Segretario, **Dott.ssa Irene Anna Grasso** ha adottato la seguente deliberazione

Il Direttore Amministrativo

PREMESSO

- che data 23 gennaio 2024 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale della dirigenza medica, sanitaria e delle professioni sanitarie (dirigenza medico-sanitaria) del comparto sanità, di cui all'art. 7 del CCNQ del 13 luglio 2016;
 - che il predetto contratto collettivo nazionale di lavoro è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 59 del 11 marzo 2024;
 - visti il titolo II capo I, artt. 4-11, (Sistema delle relazioni sindacali), e titolo III capo II, artt. 21-26, (Il sistema degli incarichi dirigenziali) del richiamato CCNL;
- Richiamati, in particolare:
- l'art. 4 comma 4, che individua il confronto quale forma di partecipazione nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali;
 - l'art. 6 (Confronto aziendale) che prevede, fra le materie oggetto di confronto i "criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali" (art. 6, comma 3, lett. d) e i "criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali" (art. 6, comma 3, lett. e);
 - l'art. 22 che individua le tipologie di incarichi dirigenziali conferibili alla dirigenza medico-sanitaria;
 - l'art. 23, che individua i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa, richiamando, al contempo, l'obbligo per le aziende di formulare, in via preventiva, i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali;
 - l'art. 24, che individua i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali di direzione di struttura complessa;
 - l'art. 25 che disciplina l'istituto delle sostituzioni;

Preso atto della costituzione della delegazione trattante di cui all'art. 9, commi 3 e 4, del CCNL 23 gennaio 2024 giusta deliberazione del Direttore Generale n. 357 del 07/05/2024; e della parziale revisione di cui alla deliberazione n. 984 del 29 settembre 2025;

Vista la deliberazione n. 271 del 03 settembre 2024 con la quale è stato approvato ed adottato - previo confronto art. 5, comma 3, lett. e) del CCNL - il Regolamento aziendale disciplinante il conferimento, la valutazione, la conferma, il mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali per il personale della dirigenza medico-sanitaria, ai sensi del CCNL 23 gennaio 2024;

Atteso che in data 29 dicembre 2025 è stato sottoposto alle OO.SS. della dirigenza sanitaria, costituite in delegazione trattante giusta deliberazione n. 984/2025, ai fini del confronto di cui all'art. 5 comma 3 lett. d) del CCNL, la proposta di regolamento aziendale disciplinante le modalità di graduazione delle posizioni dirigenziali dell'area della dirigenza medico-sanitaria - come individuate negli atti di organizzazione

dell'Ente e, in particolare, nell'atto aziendale, nella programmazione triennale del fabbisogno del personale 2025-2027 (PTFB) e nella dotazione organica affidamento, valutazione, mutamento, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali -- elaborato ai sensi delle previsioni in materia contenute nel CCNL 23 gennaio 2024, come sopra richiamate;

Che in data 13 febbraio 2026 le Organizzazioni Sindacali hanno espresso il loro parere favorevole sulla proposta di Regolamento aziendale presentato dalla Direzione aziendale in data 29 dicembre 2025, richiedendo alcune modifiche che *"non modificando in alcun modo il già articolato regolamento, possono integrarlo e completarlo"*: modifiche che la direzione dell'ARNAS ha ritenuto di accogliere ed apportare al testo presentato;

Che, conseguentemente, può considerarsi conclusa la fase di confronto sulla materia ai sensi dell'art. 6 comma 3 lett. d) del CCNL 23 gennaio 2024;

Ritenuto, per quanto sopra, di dover approvare ed adottare il nuovo Regolamento aziendale disciplinante le modalità di graduazione delle posizioni dirigenziali dell'area della dirigenza medico-sanitaria aziendale, come contenuto nel documento, redatto ai sensi delle disposizioni in materia contenuti nel CCNL 23 gennaio 2024 ed allegato al presente provvedimento per costituirne parte integrante;

Attestata la legittimità formale e sostanziale dell'odierna proposta e la sua conformità alla normativa disciplinante la materia trattata, ivi compreso il rispetto della disciplina di cui alla L. n. 190/2012,

PROPONE

per le motivazioni descritte in narrativa, che qui si intendono integralmente riportate e trascritte:

- di procedere all'approvazione e adozione del nuovo regolamento aziendale adottato ai sensi e con le procedure di cui all'art. 5, comma 3, lett. d), del CCNL 23 gennaio 2024, disciplinante la graduazione delle posizioni dirigenziali nell'area della dirigenza medico-sanitaria, come individuate negli atti di organizzazione dell'ARNAS;
- di procedere alla massima diffusione del presente regolamento attraverso i canali istituzionali e, in particolar modo, a mezzo pubblicazione nella sezione dedicata del sito web aziendale www.ao-garibaldi.ct.it;
- di munire la presente deliberazione della clausola di immediata esecuzione, stante il termine di decorrenza sopra indicato e la necessità di implementare le attività propedeutiche per dare operatività alle nuove disposizioni.

Il Direttore Amministrativo
dott. Carmelo Fabio Antonio Ferrara

IL DIRETTORE GENERALE

Preso atto della proposta di deliberazione, che qui si intende riportata e trascritta, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Preso atto della attestazione di legittimità e di conformità alla normativa disciplinante la materia espressa dal dirigente che propone la presente deliberazione;

Sentito il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario aziendale

D E L I B E R A

Per i motivi citati in parte motiva, che qui si intendono riportati e trascritti,

- di procedere all'approvazione e adozione del nuovo regolamento aziendale adottato ai sensi e con le procedure di cui all'art. 5, comma 3, lett. d), del CCNL 23 gennaio 2024, disciplinante la graduazione delle posizioni dirigenziali nell'area della dirigenza medico-sanitaria, come individuate negli atti di organizzazione dell'ARNAS;
- di procedere alla massima diffusione del presente regolamento attraverso i canali istituzionali e, in particolar modo, a mezzo pubblicazione nella sezione dedicata del sito web aziendale www.ao-garibaldi.ct.it;
- di munire la presente deliberazione della clausola di immediata esecuzione, stante il termine di decorrenza sopra indicato e la necessità di implementare le attività propedeutiche per dare operatività alle nuove disposizioni.

Il Direttore Amministrativo
(dott. Carmelo Fabio Antonio Ferrara)

Il Direttore Sanitario
(dr. Mauro Sapienza)

Il Direttore Generale
(dr. Giuseppe Giammanco)

Il Segretario

Dott.ssa Irene Anna Grasso

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo dell'Azienda il giorno

_____ e ritirata il giorno _____

L'addetto alla pubblicazione

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo della Azienda dal _____

al _____ - ai sensi dell'art. 65 L.R. n. 25/93, così come sostituito dall'art. 53 L.R. n.

30/93 - e contro la stessa non è stata prodotta opposizione.

Catania _____

Il Direttore Amministrativo

Inviata all'Assessorato Regionale della Salute il _____ Prot. n. _____

Notificata al Collegio Sindacale il _____ Prot. n. _____

La presente deliberazione è esecutiva:

- ☒ immediatamente
- ☐ perché sono decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione
- ☐ a seguito del controllo preventivo effettuato dall'Assessorato Regionale per la Sanità:
 - a. nota di approvazione prot. n. _____ del _____
 - b. per decorrenza del termine

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE



REGOLAMENTO DISCIPLINANTE LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI NELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO-SANITARIA

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto il 23 gennaio 2024

A handwritten signature in dark ink, consisting of a stylized, cursive letter 'h' followed by a short horizontal stroke.

Art.1

Oggetto e campo di applicazione

1. Il presente Regolamento - adottato ai sensi e con riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 23 gennaio 2024 dell'area sanità triennio 2019-2021 e nel rispetto delle procedure di cui all'art. 6 comma 3 lett. d) dello stesso CCNL - disciplina i criteri generati per: a) la graduazione delle posizioni dirigenziali dell'area, come individuate negli atti di organizzazione dell'ARNAS e, in particolare, nell'atto aziendale, nella programmazione triennale del fabbisogno del personale (PTFP) e nella dotazione organica; b) la determinazione del correlato elemento retributivo ("retribuzione di posizione");
2. Destinatari del presente regolamento sono i dirigenti medici, i dirigenti sanitari (Biologi, Farmacisti, Fisici e Psicologi) ed i dirigenti delle professioni sanitarie, in servizio presso l'ARNAS Garibaldi successivamente al 1° luglio 2021, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusivo o non esclusivo.
3. Il presente Regolamento trova applicazione, altresì, nei confronti dei dirigenti di cui al comma 2 in posizione di comando presso l'ARNAS.

Art. 2

Graduazione delle funzioni

1. In relazione a quanto disposto dall'art. 22 e dall'art. 69 comma 7 del CCNL 23 gennaio 2024, l'ARNAS Garibaldi effettua, per il personale dell'area della dirigenza medico-sanitaria come individuato all'art. 1 - commi 2 e 3 - del presente Regolamento, la graduazione degli incarichi dirigenziali determinando l'importo della retribuzione di posizione complessiva, in conformità a quanto previsto dall'art. 69 del CCNL.
2. Con il presente Regolamento vengono pertanto individuati i parametri da utilizzare e la metodologia da applicare ai fini della attribuzione, a ciascuna posizione funzionale, della relativa "pesatura" e del correlato elemento retributivo (trattamento economico di posizione), nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 69 e 71 del CCNL.
3. L'Azienda, dopo aver perfezionato la graduazione delle funzioni ed utilizzando l'apposito fondo costituito ai sensi dell'art. 72 del CCNL ("Fondo per la retribuzione degli incarichi") attribuisce, a ciascuna delle posizioni gestionali e professionali previste nel proprio assetto organizzativo, un valore economico differenziato sulla base dei criteri e parametri di riferimento individuati con il presente Regolamento.
4. La graduazione degli incarichi avviene - con riferimento e nei limiti numerici previsti dall'atto aziendale dell'ARNAS Garibaldi, approvato con D.A. n. 114/2020 e successive deliberazioni di modifica, dalla programmazione triennale del fabbisogno di personale e dal provvedimento di rideterminazione della dotazione organica - in stretta connessione con il sistema di pianificazione, controllo e budget, e tenendo altresì conto del primario ruolo istituzionale (Azienda di Riferimento Nazionale per le Alte Specialità) e della *mission* aziendale.



Art. 3

Tipologie di incarichi ai fini della graduazione delle funzioni

1. Ai fini della graduazione delle funzioni dirigenziali nell'area della dirigenza medico-sanitaria, vengono individuate le quattro seguenti macro-tipologie di incarichi dirigenziali:
 - A. INCARICHI GESTIONALI
 - B. INCARICHI PROFESSIONALI DI ALTISSIMA PROFESSIONALITA'
 - C. INCARICHI PROFESSIONALI
 - D. INCARICHI PROFESSIONALI INIZIALI
2. Le macro-tipologie di incarichi di cui al comma 1 vengono declinati, all'interno dell'ARNAS Garibaldi, nelle seguenti tipologie di incarichi, ascrivibili alle fattispecie di cui all'art. 22 del CCNL 23 gennaio 2024:
 - "incarico di direttore di dipartimento", strutturale o funzionale (art. 22, comma 1, punto I);
 - "incarico di direzione di struttura complessa" (art. 22, comma 1, p. I, lett. a);
 - "incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale" (art. 22, comma 1, p. I, lett. b);
 - "incarico di direzione di struttura semplice, quale articolazione interna di struttura complessa" (art. 22, comma 1, punto I lett. c);
 - "incarico professionale di altissima professionalità, a valenza dipartimentale" (art. 22, comma 1, punto II lett. a, sub a1);
 - "incarico professionale di altissima professionalità, quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di struttura semplice anche a valenza dipartimentale" (art. 22, comma I, punto II lett. a, sub a2);
 - "incarico professionale di alta specializzazione" (art. 22, comma 1, punto II lett. b);
 - "incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo" (art. 22, comma 1, punto II lett. c);
 - "incarico professionale iniziale" (art. 22, comma 1, punto II lett. d) conferibile esclusivamente ai dirigenti con meno di cinque anni di esperienza professionale, determinata ai sensi dell'art. 22 comma 2 del CCNL.

Tipologia Incarichi		Art. 22 CCNL 2024
Incarico di direttore di Dipartimento strutturale	Gestionale	art. 22. comma 1
Incarico di direttore di Dipartimento funzionale	Gestionale	art. 22. comma 1
Incarico di direttore di struttura complessa	Gestionale	art. 22. comma 1, punto I, lett. a
Incarico di responsabilità unità operativa semplice a valenza dipartimentale	Gestionale	art. 22, comma 1, punto I, lett. b
Incarico di Unità Operativa semplice quale articolazione interna di struttura complessa	Gestionale	art. 22, comma 1, punto I, lett. c
Incarico professionale di altissima professionalità quale articolazione interna	Professionale di altissima	art. 22, comma 1, punto II, lett. a sub al



di struttura a valenza dipartimentale	professionalità	
Incarico professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di struttura semplice anche a valenza dipartimentale	Professionale di altissima professionalità	art. 22, comma 1, punto II, lett. a sub a2
Incarico professionale di alta specializzazione	Professionale	art. 22, comma 1, punto II, lett. b
Incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	Professionale	art 22, comma 1, punto II, lett. c
Incarico professionale iniziale	Professionale	art 22, comma 2

Art. 4

Criteri generali per la graduazione delle funzioni

1. La graduazione delle funzioni viene effettuata sulla base dei criteri e parametri individuati dall'art. 69 comma 7 del CCNL 23 gennaio 2024 e con riferimento alla specifica situazione organizzativa aziendale come scaturente dall'atto aziendale, dalla programmazione triennale del fabbisogno di personale (PTFP) e dalla dotazione organica dell'Ente.
2. La graduazione degli incarichi gestionali viene effettuata sulle caratteristiche della struttura e non su quella del dirigente titolare del relativo incarico. Conseguentemente i fattori ed i criteri scelti per la caratterizzazione e "pesatura" della struttura sono svincolati dai profili dei relativi responsabili. La graduazione degli incarichi professionali viene, invece, effettuata sia sulla rilevanza delle attività di riferimento che sulle caratteristiche del dirigente e, pertanto, i fattori e i criteri scelti per la caratterizzazione dell'incarico vengono legati anche alla specifica professionalità di ciascun dirigente, che deve essere ampiamente documentata e comunque chiaramente desumibile dal curriculum formativo e professionale.
3. Con riferimento agli incarichi professionali di altissima professionalità e professionali di alta specializzazione, i fattori differenziali da utilizzare ai fini della graduazione e pesatura ascrivibili - ove riconducibili alla natura ed alle caratteristiche dell'incarico - ai criteri di cui al comma 1, sono: a) Tipologia di incarico; b) Importanza e delicatezza della funzione svolta; c) Grado di competenza specialistico-funzionale e professionale richiesta; d) Utilizzo di metodologie e strumenti innovativi; e) Produzione di entrate proprie che finanziano l'Azienda; f) Afferenza della posizione professionale; g) Svolgimento di funzioni di coordinamento, verifica, ispezione, ecc..



	Parametri graduazione delle funzioni														
TIPOLOGIA DI INCARICO	Tipologia di incarico	Complessità della struttura	Grado di autonomia gestionale	Affidamento e gestione di budget	Consistenza delle risorse gestite	Importanza e delicatezza della funzione	Svolgimento funzioni coordinamento, verifica e ispezione	Grado di competenza specialistico-funzionale	Utilizzo di metodologie e strumenti innovativi	Affidamento di programmi di ricerca ed aggiornamento	Produzione di entrate proprie che finanziano l'Azienda	Rilevanza dell'incarico di direzione di UOC	Ampiezza del bacino d'utenza	Valenza della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	Afferenza della posizione professionale
Incarico di direttore di Dipartimento	X	X	X	X	X							X	X	X	
Incarico di Direzione di struttura complessa	X	X	X	X	X							X	X	X	
Incarico di responsabilità di unità operativa semplice a valenza dipartimentale	X	X	X	X	X								X	X	
Incarico di responsabilità di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa	X	X	X	X	X										
Incarico di responsabile di altissima professionalità a valenza dipartimentale	X					X		X	X		X				X
Incarico di responsabile di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa	X					X		X	X		X				X
Incarico professionale di alta specializzazione	X					X		X	X		X				X
Incarico professionale di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	X					X	X	X		X					X
Incarico professionale iniziale	X					X		X		X					X

Art. 5

Pesatura degli incarichi dirigenziali

1. Ai fini della determinazione del "peso" da attribuire a ciascuna tipologia di incarico, come individuata all'art. 3 del presente regolamento, vengono come di seguito preliminarmente stabiliti, per ciascuno dei criteri e parametri di cui all'art. 69 comma 7 del CCNL, come declinati nell'art. 4 i punteggi minimi e massimi da attribuire in relazione alle caratteristiche, alla natura ed alla rilevanza dell'incarico:

- Tipologia di incarico (da 5 a 40 punti)
- Complessità della struttura (da 25 a 50 punti)
- Grado di autonomia gestionale (da 25 a 40 punti)
- Affidamento e gestione di budget (da 15 a 30 punti)
- Consistenza delle risorse gestite (da 15 a 30 punti)
- Importanza e delicatezza della funzione (da 5 a 30 punti)
- Svolgimento funzioni coordinamento, verifica e ispezione (3 punti)
- Grado di competenza specialistico-funzionale (da 5 a 20 punti)
- Utilizzo di metodologie e strumenti innovativi (da 5 a 20 punti)
- Affidamento di programmi di ricerca ed aggiornamento (da 3 a 15 punti)
- Produzione di entrate proprie che finanziano l'Azienda (da 5 a 10 punti)
- Rilevanza dell'incarico di direzione di UOC (da 3 a 10 punti)
- Ampiezza del bacino d'utenza (3 punti)
- Valenza della struttura rispetto agli obiettivi aziendali (da 10 a 20 punti)
- Afferenza della posizione professionale (da 5 a 20 punti).

2. Sulla scorta dei predetti criteri, parametri e *range* minimi e massimi di punteggio, viene come di attribuito il rispettivo peso a ciascuna delle tipologie di incarico di cui all'art. 3, come di seguito riportato:

a) MACROTIPOLOGIA: Incarichi gestionali.

INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

TIPOLOGIA D'INCARICO	Parametri graduazione delle funzioni															
	Tipologia di incarico	Complessità della struttura	Grado di autonomia gestionale	Affidamento e gestione di budget	Consistenza delle risorse gestite	Importanza e delicatezza della funzione	Svolgimento funzioni coordinamento, verifica e tipizzazione	Grado di competenza specialistico-funzionale	Utilizzo di metodologie e strumenti innovativi	Affidamento di programmi di ricerca ed aggiornamento	Produzione di entrate proprie che finanziano l'Azienda	Rilevanza dell'incarico di direzione e di UOC	Ampiezza del bacino d'utenza	Valenza della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	Afferenza della posizione professionale	TOTALE
Incarico di direttore di Dipartimento Strutturale	40	50	40	30	30							10	3	20		223
Incarico di direttore di Dipartimento Funzionale	40	45	40	25	30							10	3	20		213
Incarico di Direzione di struttura complessa (Direzioni mediche di presidio - Coordinamento degli Staff Aziendali)	35	45	40	25	25							7	3	20		200
Incarico di Direzione di struttura complessa	35	40	40	25	25							7	3	10		185

INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA SEMPLICE

TIPOLOGIA DI INCARICO	Parametri graduazione delle funzioni															TOTALE
	Tipologia di incarico	Complessità della struttura	Grado di autonomia gestionale	Affidamento e gestione di budget	Consistenza delle risorse gestite	Importanza e delicatezza della funzione	Svolgimento funzioni coordinamento, verifica e tipizzazione	Grado di competenza specialistico-funzionale	Utilizzo di metodologie e strumenti innovativi	Affidamento di programmi di ricerca ed aggiornamento	Produzione di entrate proprie che finanziano l'Azienda	Rilevanza dell'incarico di direzione di UOC	Ampiezza del bacino d'utenza	Valenza della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	Afferenza della posizione professionale	
Incarico di responsabilità di unità operativa semplice a valenza dipartimentale	30	30	30	25	20								3	10		148
Incarico di responsabilità di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa	20	25	25	15	15											100

b) MACROTIPOLOGIA: Incarichi professionali di altissima professionalità

TIPOLOGIA DI INCARICO	Parametri graduazione delle funzioni															
	Tipologia di incarico	Complessità della struttura	Grado di autonomia gestionale	Affidamento e gestione di budget	Consistenza delle risorse gestite	Importanza e delicatezza della funzione	Svolgimento funzioni coordinamento, verifica e ispezione	Grado di competenza specialistico-funzionale	Utilizzo di metodologie e strumenti innovativi	Affidamento di programmi di ricerca ed aggiornamento	Produzione di entrate proprie che finanziano l'Azienda	Rilevanza dell'incarico di direzione di UOC	Ampiezza del bacino d'utenza	Valenza della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	Afferenza della posizione professionale	TOTALE
Incarico di responsabile di altissima professionalità a valenza dipartimentale	25					30		20	20		8				20	123
Incarico di responsabile di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa	20					20		20	18		5				17	100

c) MACROTIPOLOGIA: Incarichi professionali

TIPOLOGIA D'INCARICO	Parametri graduazione delle funzioni															TOTALE
	Tipologia di incarico	Complessità della struttura	Grado di autonomia gestionale	Affidamento e gestione di budget	Consistenza delle risorse gestite	Importanza e delicatezza della funzione	Svolgimento funzioni coordinamento, verifica e ispezione	Grado di competenza specialistico-funzionale	Utilizzo di metodologie e strumenti innovativi	Affidamento di programmi di ricerca ed aggiornamento	Produzione di entrate proprie che finanziano l'Azienda	Rilevanza dell'incarico di direzione di UOC	Ampiezza del bacino d'utenza	Valenza della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	Afferenza della posizione professionale	
Incarico professionale di alta specializzazione	15					15		15	15		5				12	77
Incarico professionale di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	8					10	3	10		7					10	48

d) MACROTIPOLOGIA: Incarichi professionali iniziali

TIPOLOGIA DI INCARICO	Parametri graduazione delle funzioni															TOTALE
	Tipologia di incarico	Complessità della struttura	Grado di autonomia gestionale	Affidamento e gestione di budget	Consistenza delle risorse gestite	Importanza e delicatezza della funzione	Svolgimento funzioni coordinamento, verifica e ispezione	Grado di competenza specialistico-funzionale	Utilizzo di metodologie e strumenti innovativi	Affidamento di programmi di ricerca ed aggiornamento	Produzione di entrate proprie che finanziano l'Azienda	Rilevanza dell'incarico di direzione di UOC	Ampiezza del bacino d'utenza	Valenza della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	Afferenza della posizione professionale	
Incarico professionale iniziale	5					5				3					5,5	18,5

Art.6

Individuazione numerica degli incarichi ascrivibili a ciascuna tipologia

- L'individuazione numerica degli incarichi ascrivibili a ciascuna delle tipologie individuate nell'art. 3 del presente regolamento avviene sulla base del numero complessivo dei posti individuati nella dotazione organica dell'Ente, tenuto conto che:
 - le posizioni dirigenziali vanno sempre individuate con riferimento alla dotazione organica, considerando pertanto anche i posti vacanti o di nuova istituzione. I posti coperti a tempo determinato sono da considerarsi, tecnicamente, come posti vacanti di dotazione organica;
 - i dipartimenti, ed il relativo numero, sono individuati nell'atto aziendale; trattandosi di azienda ospedaliera, le strutture complesse sono individuate nei provvedimenti di riordino della rete ospedaliera regionale e, conformemente a quest'ultima, nell'atto aziendale (D.A. 114/2020 e successive deliberazioni di modifica);
 - le strutture semplici, sia a valenza dipartimentale che articolazioni interne di unità operative complesse, sono individuate nell'atto aziendale, nel rispetto del limite massimo del rapporto fra strutture semplici e strutture complesse (1/1,31) previsto dal documento LEA del 26 marzo 2012;
 - gli incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale sono individuati in misura non superiore al 5% degli incarichi professionali, conferibili ai dirigenti con esperienza professionale superiore a 5 anni;
 - gli incarichi di altissima professionalità, quali articolazioni interne di strutture complesse, sono individuati in misura non superiore al 10% degli incarichi professionali, conferibili ai dirigenti con esperienza professionale superiore a 5 anni;

- nei limiti della percentuale totale del 10%, sono possibili compensazioni numeriche fra le due diverse tipologie di incarichi di altissima professionalità, purché ciò non determini un incremento complessivo della spesa per la remunerazione della relativa retribuzione di posizione. Conseguentemente, tali compensazioni possono avvenire solo attraverso la riduzione gli incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale;
 - gli incarichi di altissima professionalità, previsti in misura limitata, hanno l'obiettivo di contenere nel numero ed integrare le unità operative semplici, rendendo al contempo coerente contenuti e tipologia dell'incarico;
 - gli incarichi di altissima professionalità, per le loro caratteristiche, rilevanza strategica e limitazione numerica devono essere, per quanto possibile, riferiti ad ambiti di attività suscettibili di misurazione e valutazione;
 - gli incarichi professionali iniziali sono individuati con riferimento al numero di dirigenti in servizio con esperienza professionale inferiore a 5 anni che hanno superato il periodo di prova;
 - i restanti incarichi professionali sono determinati per differenza e ripartiti fra le differenti tipologie residuali individuate (incarichi professionale di alta specializzazione e incarichi professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo), garantendo un adeguato equilibrio che tenga conto, tendenzialmente, della struttura "semi-piramidale" del sistema degli incarichi dirigenziali;
 - al dirigente che abbia maturato i cinque anni di esperienza professionale e che abbia superato positivamente la valutazione da parte del Collegio Tecnico occorre conferire un incarico di tipologia superiore, rientrando fra quelli ricompresi dalla tipologia B.1 alla tipologia C.3;
 - nel processo di graduazione delle funzioni non esistono rapporti di peso né proporzioni tra le differenti tipologie di incarico né, tantomeno, vincoli di natura economica, se non quelli di dovere garantire il rispetto dei valori economici di retribuzione minimi e massimi previsti dall'art. 69, comma 3 e comma 4, del CCNL.
2. L'assegnazione degli incarichi professionali alle diverse unità operative - successiva alla graduazione delle funzioni ed alla ripartizione degli incarichi per ciascuna tipologia sulla base di quanto previsto al comma 1 - è una prerogativa della direzione aziendale che ha obblighi, limitatamente a questo aspetto, di natura esclusivamente informativa nei confronti delle organizzazioni sindacali. Al fine dell'assegnazione degli incarichi alle diverse unità operative l'azienda terrà conto, prioritariamente ma non esclusivamente, della dimensione della struttura; della rilevanza strategica della stessa rispetto agli obiettivi di salute; della rilevanza della attività con riferimento ad obblighi di legge il cui mancato rispetto determina il non raggiungimento degli obiettivi economici e di salute previsti; del contributo al valore della produzione aziendale; delle "eccellenze" nell'ambito dei profili di cura e delle patologie trattate; del livello tecnologico; il grado di competenza e specializzazione richiesto.

Art. 7

Retribuzione di posizione e sue modalità di determinazione

1. La "retribuzione di posizione" rappresenta l'elemento retributivo del dirigente correlato alla

tipologia di incarico conferita, individuata fra quelle previste dall'art. 3 del presente Regolamento. Essa si compone di una parte fissa, collocata nell'ambito del trattamento fondamentale, coincidente con il suo valore minimo, e di una parte variabile ed accessoria, che insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico ricoperto. Gli importi della retribuzione di posizione fissa (o minima) sono fissati a livello contrattuale (artt. 69 e 71) e non sono modificabili in ambito aziendale. La componente variabile della retribuzione di posizione viene determinata sulla base della graduazione delle funzioni e degli incarichi conferiti, in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo (art. 72 - "Fondo per la retribuzione degli incarichi") e tenuto conto dei valori massimi complessivi fissati dal CCNL (art. 69 comma 4, comprensivi dei ratei di XIII mensilità).

2. La retribuzione di posizione complessiva (fissa e variabile) è finalizzata a conformare l'incarico dirigenziale, attribuendo a questi un valore economico differente a seconda del "peso" delle funzioni e delle responsabilità che lo caratterizzano. In funzione della tipologia di incarico attribuito - comunque ascrivibile alle tipologie di cui all'art. 3 del presente regolamento - la retribuzione di posizione complessiva sarà uguale per tutti gli incarichi dirigenziali appartenenti alla medesima fascia di pesatura di cui all'art. 5 comma 2. Sulla scorta della pesatura degli incarichi dirigenziali, effettuata ai sensi dell'art. 4 del presente regolamento, l'ARNAS procede alla determinazione del correlato elemento retributivo (retribuzione di posizione). Al fine di tale determinazione, il fondo, costituito ai sensi dell'art. 72 del CCNL, viene preventivamente decurtato delle somme utilizzate per la corresponsione - su base annua - delle seguenti voci stipendiali, poste a carico del fondo stesso (art. 72), come di seguito individuate:
 - indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
 - indennità di specificità medica;
 - eventuali ulteriori trattamenti economici e/o assegni personali, ove spettanti, previsti da specifiche disposizioni di legge e posti a carico del fondo.
3. Il valore della retribuzione di posizione, determinato con la procedura di cui al presente articolo, rappresenta il valore complessivo dell'incarico, costituito dalla retribuzione di posizione fissa o minima e dalla retribuzione di posizione variabile aziendale. Ai fini, pertanto, della corretta determinazione della retribuzione di posizione variabile aziendale spettante a ciascun dirigente, l'importo complessivo della retribuzione di posizione va decurtato della retribuzione di posizione fissa contrattuale di cui agli artt. 69 e 71 del CCNL 23 gennaio 2024, individuati in relazione alle tipologie contrattualmente previste.
4. A parità di graduazione e, pertanto, a parità di "rilevanza" dell'incarico, va prevista una identica e conseguente retribuzione di posizione.
5. In conseguenza dei principi e del procedimento descritto nei commi da 1 a 4 del presente articolo con riferimento agli incarichi dirigenziali conferiti ai sensi del Regolamento approvato con deliberazione n. 271 del 03 settembre 2024 nonché del presente Regolamento e per tutta la durata contrattuale degli stessi - la retribuzione di posizione annua complessiva (retribuzione di posizione minima o fissa e variabile aziendale), corrispondente ciascuna delle tipologie e fasce d'incarico individuati all'art. 5 comma 2 e comprensiva del rateo di XIII mensilità, è quella di seguito riportata:



Art. 22 CCNL	TIPOLOGIA INCARICHI	Valore Retribuzione di Posizione
comma 1, punto I, lett. a)	Incarico di direzione di struttura complessa (Direzioni Mediche di Presidio - Coordinamento degli Staff Aziendali)	34.000,00
comma 1, punto I, lett. a)	Incarico di direzione di struttura complessa	31.850,00
comma 1, punto I, lett. b)	Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale	27.400,00
comma 1, punto I, lett. c)	Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa	20.850,00
comma 1, punto II, lett. a1)	Incarico professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale	22.650,00
comma 1, punto II, lett. a2)	Incarico professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di struttura semplice anche a valenza dipartimentale	20.850,00
comma 1, punto II, lett. b)	Incarico professionale di alta specializzazione	15.150,00
comma 1, punto II, lett. c)	Incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	10.000,00
comma 1, punto II, lett. d)	Incarico professionale iniziale	2.500,00

Detta retribuzione di posizione è determinata nei limiti degli attuali fondi contrattuali per l'area della dirigenza medico-sanitaria e trova capienza all'interno degli stessi - anche con riferimento alla programmazione dei passaggi alle fasce di incarico superiore - per effetto della maturazione del requisito quinquennale di esperienza professionale e della relativa valutazione positiva, da parte dei dirigenti in servizio alla data di cui all'art. 1 comma 1 cui viene conferito un incarico professionale iniziale. L'importo di retribuzione di posizione come sopra determinato potrà essere rivalutato, nell'arco di vigenza contrattuale degli incarichi conferiti, in presenza di incremento del relativo fondo contrattuale conseguente a sopravvenute disposizioni contrattuali o all'attuazione dei meccanismi di cui all'art. 11 comma 1 del D.L. 35/2019, nell'ambito dei quali dovrà trovare tuttavia priorità il riconoscimento della retribuzione di posizione ai dirigenti di nuova assunzione, sulla base delle previsioni della dotazione organica.

6. Il maggior valore attribuito - in sede di pesatura delle funzioni di cui all'art. 4 del presente regolamento - all'incarico di Direttore di dipartimento rispetto a quello di Direttore di struttura complessa determina il riconoscimento della maggiorazione della retribuzione di posizione di cui all'art. 69 comma 10 del CCNL pari ad 25.000,00 euro annui (comprensivi del rateo di XIII mensilità) per i Direttori di dipartimento Strutturale e ad 20.000,00 euro annui (comprensivi del rateo di XIII mensilità) per i Direttori di dipartimento Funzionale. La maggiorazione della retribuzione di posizione, riconosciuta per l'incarico di direttore di dipartimento, non grava sui fondi contrattuali ma è a carico del bilancio dell'Ente.
7. Ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, fermo restando il diritto al conferimento dell'incarico dirigenziale con riferimento a ciascuna delle tipologie di cui all'art. 3 del presente regolamento, spetta il 55% della sola retribuzione di posizione parte fissa con riferimento alla tipologia di incarico conferito.

Art. 8

Norma finale e di rinvio

Per tutto quanto non previsto nel presente Regolamento si rimanda alla normativa generale in materia, alle disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di area sottoscritto il 23 gennaio 2024, al *"Regolamento aziendale per il conferimento, la valutazione, il mutamento, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali nell'area della dirigenza medica e sanitaria"*, approvato con deliberazione n. 271 del 03 settembre 2024 nonché alle previsioni dell'atto aziendale, approvato con D.A. n. 114/2020 e successive deliberazioni di modifica.

