



Deliberazione 1891

adottata dal DIRETTORE GENERALE in data 29 AGO. 2018

Oggetto: approvazione regolamento per la graduazione incarichi dirigenziali – area contrattuale Dirigenza Medica, Sanitaria, PTA e Professioni Sanitarie.

Pubblicata all'Albo Pretorio dell'Azienda a partire dal 04 SET. 2018 per 15 giorni consecutivi e posta a disposizione per la consultazione.

Il Direttore Amministrativo

IL DIRETTORE GENERALE Dr.ssa Graziella Pintus

Coadiuvato dal

DIRETTORE AMMINISTRATIVO Dr.ssa Laura Balata

DIRETTORE SANITARIO Dr. Vinicio Atzeni

Su proposta del Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane;

**Premesso** che, con deliberazione n. 1857 del 28/09/2017, questa Azienda ha adottato il proprio Atto Aziendale nella sua versione definitiva, sulla base degli indirizzi emanati dalla Giunta Regionale con DGR n. 42/4 del 11/09/2017;

**Visto** che, con DGR n. 47/25 del 10/10/2017, la Giunta Regionale ha valutato positivamente la conformità agli indirizzi regionali dell'Atto Aziendale della AOB nella sua suddetta versione definitiva;

**Visto** che l'AOB, con deliberazione n. 1961 del 16/10/2017, ha preso atto dell'esito positivo della verifica di conformità di cui sopra;

**Considerato** che le novità organizzative introdotte con il richiamato Atto Aziendale impongono, fra le tante, anche la ridefinizione delle norme che disciplinano l'affidamento, la revoca e la graduazione degli incarichi dirigenziali;

**Considerato** che, per quanto riguarda l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali, questa Azienda, con deliberazione n. 59 del 10/01/2018, ha già provveduto alla adozione di un nuovo regolamento, alla luce delle modifiche del modello organizzativo aziendale derivanti dal nuovo atto aziendale;

**Ritenuto** pertanto, a completamento della ridefinizione dell'intera materia, di dover provvedere anche alla adozione di un apposito regolamento sulla graduazione degli incarichi dirigenziali;

**Visti** gli artt. 27, 28 e 29 dei CC.CC.NN.LL. 08/06/2000 delle relative aree dirigenziali e s.m.i., l'art. 9, comma 32, del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010, e l'art. 4 del D.L. n. 158/2012, convertito in Legge n. 189/2012;

**Richiamati** il D.Lgs. n. 502/92 e s.m.i. e il D.Lgs.n. 39/2013;



Segue deliberazione n. 1891 del 29 AGO. 2018

- Dato atto** che la bozza del regolamento di cui all'oggetto è stata prima, in data 06/06/2018, inviata alle Organizzazioni Sindacali interessate e poi, in data 20/06/2018, presentata alle medesime OO.SS. durante un incontro sindacale, convocato dalla Amministrazione al fine della discussione e della disamina del testo;
- Considerato** che al termine dell'incontro sindacale le Organizzazioni Sindacali venivano invitate a formulare osservazioni sul testo proposto e che i suggerimenti proposti sono state parzialmente accolte;
- Ritenuto** pertanto, dopo la valutazione delle osservazioni ricevute, di approvare il Regolamento per la graduazione incarichi dirigenziali, secondo il testo che viene allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale
- Visto** il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario,

### DELIBERA

per i motivi indicati in premessa:

- di approvare il Regolamento per la graduazione incarichi dirigenziali – area contrattuale Dirigenza Medica, Sanitaria, PTA e Professioni Sanitarie, secondo il testo che viene allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

**Il Direttore Amministrativo**

Dr.ssa Laura Balata

**Il Direttore Sanitario**

Dr. Viricio Atzeni

**Il Direttore Generale**

Dr.ssa Graziella Pintus

S.C. Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane  
Direttore: Dott. Maurizio Calamita

Estensore: Dott. Luca Caschili



Regolamento per la:

**GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI  
DIRIGENZIALI**

AREA  
CONTRATTUALE

**DIRIGENZA MEDICA, SANITARIA E PTA E  
PROFESSIONI SANITARIE**

Versione del  
07.08.2018

## **Sommario :**

- Art. 1 - Premesse metodologiche
- Art. 2 - Individuazione degli incarichi
- Art. 3 - Incarichi di struttura Complessa
- Art. 4 - Incarichi di struttura Semplice
- Art. 5 - Incarichi professionali di alta specializzazione
- Art. 6 - Incarichi professionali
- Art. 7 - Incarichi professionali di base
- Art. 8- Metodologia per la pesatura degli incarichi
- Art. 9 - Individuazione del punteggio Base
- Art. 10 - Attribuzione punteggi aggiuntivi
- Art. 11 - Processo di graduazione delle funzioni
- Art. 12 - Definizione delle componenti della retribuzione di posizione
- Art. 13 - Processo di determinazione del valore economico
- Art. 14 - Norme finali e transitorie

**Art. 1 Premesse metodologiche**

1. Il presente regolamento è finalizzato alla determinazione della pesatura ed alla corrispondente quantificazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente, secondo quanto disciplinato per la dirigenza medica dall'art. 51 comma 1 e 2 del CCNL 05/12/1996, con le integrazioni di cui all'art. 26 del CCNL 08/06/2000 e dell'art. 24 del CCNL 03/11/2005 e come confermato dall'art. 6 del CCNL 17/10/2008 e per la dirigenza SPTA dall'art. 50 comma 1 e 2 del CCNL 05/12/1996, con le integrazioni di cui all'art. 26 del CCNL 08/06/2000 e dell'art. 24 del CCNL 03/11/2005 come confermato dall'art. 6 del CCNL 17/10/2008 e s.m.i.
2. Attraverso il presente regolamento l'Azienda attribuisce a ciascuna posizione, individuata dall'Atto Aziendale, un punteggio che si configura come peso relativo di ciascun incarico rispetto agli altri. Al fine di differenziare e rappresentare correttamente tali rapporti di seguito vengono individuati i criteri e gli indicatori che dovranno essere utilizzati per effettuare tale pesatura.
3. La determinazione del trattamento economico sarà effettuata dall'Azienda riconsiderando gli incarichi esistenti, sia sulla base del punteggio attribuito in funzione del presente regolamento che dei fondi contrattuali disponibili per ciascun anno di riferimento e per ciascuna area contrattuale considerata.

**Art. 2 Individuazione degli incarichi**

1. In funzione dei livelli di responsabilità indicati nell'Atto Aziendale è possibile individuare varie tipologie di incarico che si differenziano tra loro in funzione della loro natura (gestionale o professionale) e della rilevanza all'interno dell'Azienda.
2. Gli incarichi comportanti la responsabilità di gestione di una struttura si distinguono in incarichi di Direzione di struttura complessa e incarichi di Responsabilità di struttura semplice; quest'ultimi a loro volta si distinguono per strutture semplici a valenza dipartimentale o interne a strutture complesse.
3. Gli incarichi professionali invece si distinguono in incarichi di elevata professionalità, nonché incarichi professionali di base attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di esperienza.
4. In base alla distinzione di cui al punto precedente, vengono individuate quattro tipologie di incarichi o fasce, come riportato all'art. 27 comma 1 del C.C.N.L. 08/06/2000 secondo il seguente schema:
  - *fascia A*: strutture complesse, di cui all'art. 3 del presente regolamento
  - *fascia B*: strutture semplici, di cui all'art. 4 del presente regolamento
  - *fascia AS*: incarichi di alta professionalità, di cui all'art. 5 del presente regolamento
  - *fascia IPB*: incarichi professionali di base, di cui all'art. 6 del presente regolamento

**Art. 3 Incarichi di struttura Complessa**

1. Per incarichi di direzione di struttura complessa, in base all'art. 27, comma 1, lettera a) CCNL 2000, si intendono quelli relativi a Unità Operative complesse caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di

gestione conseguiti, in via diretta, nei confronti del Direttore Generale. La struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale, nonché di autonomia gestionale nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite.

2. All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, viene individuato un unico grado o livello di complessità:

- **Fascia "A" - Direttori di Unità Operative Complesse (UOC).**

3. Il parametro di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente alla fascia "A" è conferibile solo a Direttori di Struttura Complessa.

#### **Art. 4 Incarichi di struttura Semplice**

1. Per incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa (art.27 comma 1 lettera b) CCNL 2000), si intendono le articolazioni dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie come previsto dall'art. 27 comma 3 CCNL 08/06/2000 e come integrato dall'art. 4 comma 1 del CIN al CCNL del 17/10/2008.

2. All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi gradi o livelli di complessità:

- **Fascia "B1"- Unità Operative semplici a valenza dipartimentale (UOSD);** la struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite (budget);
- **Fascia "B2"- Unità operative semplici interne ad UU.OO. complesse (UOS);** la struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite in seno alla struttura complessa di appartenenza o allo staff della direzione dell'Azienda.

3. Gli incarichi di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che, ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti gestionali, abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio di servizio da parte dello specifico Collegio Tecnico.

#### **Art. 5 Incarichi professionali di alta specializzazione**

1. Per incarichi dirigenziali di natura professionale elevata, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) CCNL 2000 si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che svolgono funzioni interne alle Unità Operative connesse alla guida di gruppi di lavoro di alta professionalità ovvero al possesso di elevate competenze tecnico-specialistiche che producono prestazioni quali-quantitative ritenute particolarmente rilevanti per l'Azienda.

2. All'interno di questa Fascia d'incarichi vengono individuati, in base alle capacità professionali riconosciute al dirigente, quattro tipologie di incarichi professionali di alta professionalità:

- **Fascia "AS1":** incarichi professionali di coordinamento tecnico professionale con responsabilità di processo o di attività di rilievo aziendale oppure incarichi professionali che richiedono alta professionalità e specializzazione di rilievo aziendale;

- **Fascia "AS2":** *Incarichi professionali che comportano elevata specializzazione e/o il ruolo di referente di gruppi di lavoro dotati di autonomia operativa interna alla struttura di riferimento.*
- **Fascia "AS3":** *Incarichi professionali assistenziali, di consulenza, studio o ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, che richiedono specifiche competenze specialistiche e/o professionali.*
- **Fascia "AS4":** *Incarichi professionali interni alla struttura di assegnazione che si caratterizzano per lo sviluppo di attività che richiedono una competenza specialistico funzionale nella disciplina o professionalità di appartenenza.*

3. Gli incarichi professionali di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio di servizio da parte dello specifico Collegio Tecnico.

#### **Art. 6**      **Incarichi professionali di base**

1. Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base si intendono quelli conferibili ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità ai sensi dell'art. 27 comma 1 lettera d) CCNL 2000.
2. All'interno di questa Fascia d'incarico viene individuato un unico livello di professionalità:
  - **Fascia "IPB"- Incarichi a professionalità di base:** *Incarichi professionali di dirigenti con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in fase di formazione per l'acquisizione di maggiori competenze specialistiche professionali.*

#### **Art. 7**      **Metodologia per la pesatura degli incarichi**

1. Al fine di attribuire a ciascun incarico presente in Azienda un punteggio relativo che rappresenti la complessità gestionale / capacità professionale richiesta per lo svolgimento delle funzioni individuate, viene adottata una metodologia di pesatura che identifica il peso attribuendo in primis un punteggio base, determinato in funzione della tipologia di incarico, ed un ulteriore punteggio aggiuntivo in funzione dei criteri di seguito indicati.
2. In base al punteggio complessivamente attribuito a ciascun incarico, ovvero punteggio base più i punti aggiuntivi assegnati, viene determinato il coefficiente sul quale calcolare il trattamento economico da corrispondere.

#### **Art. 8**      **Individuazione del punteggio Base**

1. In virtù della individuazione delle tipologie di incarico come sopra indicato, l'Azienda attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di fascia associato ad un punteggio base, secondo quanto previsto nelle tabelle seguenti:

<b>INCARICHI GESTIONALI</b>		
<b>TIPO STRUTTURA</b>	<b>PARAMETRO / FASCIA</b>	<b>PUNTEGGIO BASE</b>
STRUTTURE COMPLESSE	A	40
STRUTTURE SEMPLICI	B1	35
	B2	20

<b>INCARICHI PROFESSIONALI</b>		
<b>TIPO INCARICO</b>	<b>PARAMETRO / FASCIA</b>	<b>PUNTEGGIO BASE</b>
PROFESSIONALI DI ALTA SPECIALIZZAZIONE	AS	5
PROFESSIONALITA' DI BASE	IPB	0

### **Art. 9**      **Attribuzione punteggi aggiuntivi**

1. Dal momento che le diverse posizioni dirigenziali possono presentare, a parte l'identica base di partenza, ulteriori caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità della struttura o dell'incarico professionale da attribuire, come descritto all'art. 2 del presente regolamento, oltre ai punti base agli incarichi vengono assegnati dei punteggi aggiuntivi.
2. Al fine di individuare i parametri differenziali da utilizzare e sotto riportati è stato effettuato un raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 51 del C.C.N.L. del 05/12/1996 come integrato dall'art. 26 del C.C.N.L. del 08/06/2000.
3. Per ogni incarico, sia gestionale che professionale, è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo, da sommare al parametro base, per un totale di 40 punti suddivisi in 4 differenti fattori ciascuno dei quali tende ad analizzare la complessità dell'incarico da punti differenti.
4. Per quanto riguarda i fattori aggiuntivi degli incarichi gestionali essi sono riferiti esclusivamente alla struttura cui intendono pesare e non al dirigente che, pro tempore, ne è il Direttore/Responsabile in quanto la pesatura è riferita direttamente alla struttura. Viceversa per gli incarichi professionali i fattori aggiuntivi sono rivolti al singolo operatore in quanto la professionalità è caratteristica personale di ciascun dirigente.
5. I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi gestionali sono riportati nello schema che segue. La Direzione Aziendale provvederà ad attribuire un peso per ciascun indicatore / parametro a ciascuna struttura, nel limite dei punti relativi al fattore considerato, ponendo a confronto ogni struttura dell'Azienda.

<b>FATTORI INCARICHI GESTIONALI – AREA MEDICA</b>	
<b>FATTORE</b>	<b>INDICATORE / PARAMETRO</b>
<b>ECONOMICO / OPERATIVO</b> max. punti 10	Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato
	Produzione di entrate destinate al finanziamento dell'Azienda
<b>DIMENSIONALE / STRUTTURALE</b> max. punti 10	Peso medio DRG / Complessità oraria
	Numerosità del PL assegnati / Livello tecnologico
<b>ORGANIZZATIVO</b> max. punti 10	Capacità attrazione / Bacino utenza
	Grado di innovazione, ricerca e formazione
	Livello di Autonomia operativa
<b>STRATEGICO AZIENDALE</b> max. punti 10	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali



<b>FATTORI INCARICHI GESTIONALI – AREA SANITARIA</b>	
<b>FATTORE</b>	<b>INDICATORE / PARAMETRO</b>
<b>ECONOMICO / OPERATIVO</b> max. punti 10	Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato
	Produzione di entrate destinate al finanziamento dell'Azienda
<b>DIMENSIONALE / STRUTTURALE</b> max. punti 10	Autonomia organizzativa
	Complessità operativa della struttura a livello aziendale
<b>ORGANIZZATIVO / TECNOLOGICO</b> max. punti 10	Livello tecnologico
	Grado di innovazione, ricerca e formazione
<b>STRATEGICO AZIENDALE</b> max. punti 10	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali

<b>FATTORI INCARICHI GESTIONALI – AREA PTA e PROFESSIONI SANITARIE</b>	
<b>FATTORE</b>	<b>INDICATORE / PARAMETRO</b>
<b>ECONOMICO / OPERATIVO</b> max. punti 10	Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato
	Autonomia organizzativa
<b>DIMENSIONALE / STRUTTURALE</b> max. punti 10	Numerosità dei processi governati
	Bacino di operatività
<b>ORGANIZZATIVO / TECNOLOGICO</b> max. punti 10	Livello tecnologico ed innovazione
	Complessità dei processi governati
<b>STRATEGICO AZIENDALE</b> max. punti 10	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali

6. In analogia, i fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi professionali sono riportati nello schema che segue:

<b>FATTORI INCARICHI PROFESSIONALI – TUTTE LE AREE</b>	
<b>FATTORE</b>	<b>INDICATORE / PARAMETRO</b>
<b>INDICE DI ATTRAZIONE / VALENZA STRATEGICA</b> max. punti 10	Numerosità / Complessità dell'utenza / attività interessata dall'incarico.
	Attivazione di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda
	Valenza strategica dell'incarico professionale a livello aziendale.
<b>COMPLESSITÀ DELLE METODOLOGIE E STRUMENTAZIONI ADOTTATE</b> max. punti 10	Complessità delle metodologie adottate e loro rilevanza sia a livello di dipartimento che aziendale
	Complessità ed innovatività delle strumentazioni utilizzate e loro rilevanza sia a livello di dipartimento che aziendale
<b>LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE</b> max. punti 10	Rilevanza delle funzioni rispetto all'efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe.
	Livello delle conoscenze specialistiche richieste per lo svolgimento dell'incarico assegnato.
<b>GRADO DI FLESSIBILITÀ / AUTONOMIA</b> max. punti 10	Autonomia esercitata nelle funzioni svolte all'interno dell'equipe.
	Flessibilità professionale dimostrata nell'adattarsi alle necessità dell'equipe.

**Art. 10      Processo di graduazione delle funzioni**

1. In base a quanto su esposto pertanto l'Azienda provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie strutture, Unità operative complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui all'art. 2 del presente regolamento.
2. Successivamente ad ogni struttura dell'Azienda sarà assegnato dalla Direzione Aziendale, oltre al punteggio base, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, come individuati all'art. 7 del presente regolamento; la somma dei punti assegnati ad ogni struttura (punti base e fattori aggiuntivi) ne rappresenta il "peso".
3. Il processo di pesatura degli incarichi professionali prevede il coinvolgimento sia del direttore di dipartimento e del direttore di struttura complessa/ responsabile di struttura semplice di riferimento del dirigente da graduare a norma e per effetto del comma 4 dell'art 28 CCNL 08/06/2000, come recepito nel regolamento aziendale in materia. Pertanto si provvederà a pesare ogni singola funzione dirigenziale di tipo professionale presente all'interno dell'Azienda, individuando, per prima cosa, la fascia di appartenenza di ciascun dirigente (AS, IPB) in funzione dell'anzianità di servizio e del processo di valutazione permanente e, successivamente, ad attribuire gli specifici punteggi aggiuntivi di cui all'art. 8 del presente regolamento su proposta effettuata da parte del diretto superiore della posizione graduata. In base al punteggio aggiuntivo assegnato l'incarico verrà tipizzato e graduato come riportato nella tabella che segue:

PUNTEGGIO BASE	PUNTEGGIO AGGIUNTIVO		PUNTEGGIO TOTALE (BASE + AGGIUNTIVO)		TIPOLOGIA INCARICO
	Min	Max	Min	Max	
5	36	40	41	45	AS1
	21	30	26	35	AS2
	11	20	16	25	AS3
	0	10	5	15	AS4
0	-	-	-	-	IPB

**Art. 11      Definizione delle componenti della retribuzione di posizione**

1. In base al risultato del processo di pesatura degli incarichi secondo il processo sopra dettagliatamente esposto, si passa al calcolo del valore economico della retribuzione di posizione di cui all'art. 24 comma 9 del C.C.N.L. del 03/11/2005. L'importo del valore di ciascun punto si ottiene dividendo l'ammontare del fondo di posizione di ciascun specifico anno per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi previsti formalmente in Azienda e graduati; ad ogni dirigente, quindi, compete un'indennità di posizione corrispondente al valore di cui sopra moltiplicato per il punteggio finale attribuito alla posizione funzionale di cui è stato incaricato.
2. Tale importo economico deve essere attribuito avendo presente che per quanto riguarda la quota minima garantita della retribuzione di posizione, essa risulta diversificata da dirigente a dirigente in quanto tiene conto della posizione funzionale di provenienza posseduta dal dirigente all'atto dell'entrata in vigore del contratto (ex livello) ed è desunto, per singola posizione di cui sopra e per ciascuna tipologia di incarico, dalla corrispondente voce delle tabelle di cui agli artt. 5 e 6 del C.C.N.L. del 06/05/2010 e s.m.i.

3. Al dirigente al quale, con atto formale, viene conferito incarico dirigenziale, è riconosciuta una retribuzione di posizione totale, comunque non inferiore né al valore minimo di fascia in relazione all'incarico conferito (struttura complessa, struttura semplice, incarico di alta professionalità o incarico di base) né alla retribuzione minima unificata determinata secondo quanto indicato al punto 2.
4. Pertanto l'importo economico derivante dalla graduazione delle funzioni deve assicurare i minimi di cui ai punti 2 e 3 per ciascun dirigente; l'eventuale maggiorazione viene a determinare la retribuzione di posizione variabile aziendale.
5. La retribuzione di posizione di competenza dei dirigenti assunti con contratto a tempo determinato a norma dell'art. 15 septies del DLgs n. 502/1992 dovrà essere determinata sulla base dei punti attribuiti all'incarico assegnato ed in funzione del valore del punto determinato per gli altri dirigenti. Il finanziamento della eventuale retribuzione di posizione variabile aziendale è attribuito con somme a carico del bilancio dell'Azienda e non del fondo di posizione come disposto dall'art. 62 comma 5 del CCNL 08/06/2000.

## **Art. 12      Processo di determinazione del valore economico**

1. Il fondo per la retribuzione di posizione di cui all'art. 26 del CCNL 17/10/2008 e s.m.i. è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:
- della retribuzione di posizione minima unificata di cui agli artt. 20 e 21 CCNL 17/10/2008 e successive modifiche ed integrazioni;
  - dell'assegno personale ex specifico trattamento economico (per i dirigenti medici e sanitari);
  - dell'indennità di specificità medico (per i dirigenti medici);
  - dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.
2. Poiché lo stesso "fondo di posizione" va integralmente utilizzato, l'Azienda, definito l'ammontare del Fondo di ciascuna area contrattuale con i criteri e le procedure previste dai vigenti CCNL, tenuto conto del numero complessivo dei dirigenti in servizio, nonché degli incarichi (come sopra graduati) conferiti o che intende conferire nel corso dell'anno, procede, secondo quanto riportato a titolo di interpretazione autentica al comma 9 dell'art. 24 del CCNL 03/11/2005, nell'ordine a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per:
- ⇒ l'assegno personale ex specifico trattamento economico (per i dirigenti medici e sanitari);
  - ⇒ l'indennità di specificità medico (per i dirigenti medici);
  - ⇒ l'indennità per incarico di struttura complessa;
  - ⇒ ad accantonare le risorse necessarie per il riconoscimento della retribuzione di posizione minima prevista a seguito della valutazione positiva del personale superata la valutazione positiva del primo quinquennio di servizio;
  - ⇒ determinare, con la quota residua, sulla base della graduazioni delle funzioni come sopra definita, il valore economico della retribuzione di tutte le possibili posizioni funzionali dei dirigenti, in relazione all'incarico allo stesso conferito o da conferire in conformità con quanto stabilito dall'art. 24 del CCNL 03/11/2005 e s.m.i.
3. L'affidamento dell'incarico avviene attraverso la stipula del contratto individuale con ciascun dipendente ovvero attraverso la modifica del contratto in corso. All'interno del contratto dovranno essere indicate tutte le informazioni previste dall'art. 13 del CCNL 08/06/2000.

**Art. 14**      **Norme finali e transitorie**

1. Gli incarichi pesati e retribuiti con criteri differenti o difformi da quanto previsto dal presente regolamento sono nulli.
2. La graduazione delle funzioni effettuata secondo le modalità indicate nel presente documento avrà validità fino all'adozione di un nuovo regolamento, ovvero in conseguenza ad una sostanziale modifica dell'atto aziendale.
3. Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento si rinvia ai CC.CC.NN.LL. dell'area medica e SPTA vigenti ed alla normativa legislativa di riferimento.