



Stemmi dell'Ospedale di S. Maria della Misericordia di Perugia

Azienda Ospedaliera di Perugia

Direzione Generale e Sede Ammin.va: Piazzale Menghini, 8/9 – 06129 PERUGIA
Sede Legale: Ospedale S. Maria della Misericordia – S. Andrea delle Fratte – 06156 PERUGIA
Part. IVA 02101050546 – tel.: 075/5781 – Sito Internet: www.ospedale.perugia.it
PEC: aosp.perugia@postacert.umbria.it

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

n. 0000242 del 29/02/2024

adottata in Perugia

OGGETTO:

“REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO E LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI-DIRIGENZA AREA SANITÀ” ADOTTATO CON DELIBERAZIONE DG N. 1342 DEL 24/11/2023. ADEGUAMENTO.

Ufficio Proponente: AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

Istruttore della pratica: ROBERTO ROTICIANI

Responsabile del procedimento: VERONICA VETTORI

Dirigente dell'Ufficio Proponente: VERONICA VETTORI

La Delibera comporta costi: No

Modalità di Pubblicazione: Integrale

VISTA la proposta n. 0000218 del 21/02/2024 a cura di AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

hash.pdf (SHA256): c77cd2c90e59ef576b8af4447c9f2f96acbf199d3db416fa356397e7ac7d1513

firmata digitalmente da: VERONICA VETTORI

che ne attesta la regolarità dell'iter istruttorio

IL DIRETTORE SANITARIO: ARTURO PASQUALUCCI

Parere: FAVOREVOLE

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO: ROSA MAGNONI

Parere: FAVOREVOLE

DELIBERA

Di fare integralmente propria la menzionata proposta che allegata al presente atto ne costituisce parte integrante e di disporre così come in essa indicato, avendone acquisito i pareri

IL DIRETTORE GENERALE

GIUSEPPE DE FILIPPIS*

* Documento sottoscritto con firma digitale



Azienda Ospedaliera di Perugia

Azienda Ospedaliera di Perugia

Direzione - Sede legale: Ospedale Santa Maria della Misericordia di Perugia
Piazzale Giorgio Menghini 8/9 – Sant’Andrea delle Fratte – 06129 PERUGIA
Partita IVA/ CF 02101050546 – TEL. 075.5781
PEC aosp.perugia@postacert.umbria.it SITO WEB www.ospedale.perugia.it

S.C. PERSONALE

OGGETTO: “Regolamento per il conferimento e la graduazione degli incarichi dirigenziali-Dirigenza Area Sanità” adottato con Deliberazione DG n. 1342 del 24/11/2023. Adeguamento.

Premesso che:

- Con Deliberazione del Direttore Generale n. 1342 del 24.11.2023 questa Azienda ha adottato, previo confronto sindacale ai sensi degli artt. 4 e 5 CCNL Area Sanità 2016-2018, il “Regolamento per il conferimento e la graduazione degli incarichi dirigenziali- Dirigenza Area Sanità”;
- In data 23.01.2024 Aran e le Organizzazioni sindacali rappresentative dell’Area Sanità hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell’Area Sanità – triennio 2019-2021;
- Alla luce dell’entrata in vigore del nuovo CCNL dell’Area Sanità e all’esito delle interlocuzioni intercorse successivamente all’adozione del testo regolamentare, la Direzione aziendale ha ritenuto, nell’ambito delle proprie funzioni, di aggiornare il quadro sistematico delle regole che presidono la materia, alla luce della nuova vigente normativa di riferimento ed ha all’uopo redatto una proposta di Regolamento per il conferimento e graduazione degli incarichi dirigenziali aggiornata al nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- L’Azienda in data 13.02.2024 ha attivato con le OO.SS., procedura di confronto ai sensi dell’art. 6 comma 3 lett. d) ed e) del vigente CCNL, con l’invio della proposta aziendale del “Regolamento per il conferimento e graduazione degli incarichi dirigenziali” emendato ed aggiornato;
- La suddetta proposta è stata dalle parti discussa all’incontro sindacale del 14.02.2024 all’esito del quale si è convenuto su un testo regolamentare contenente, oltre agli adeguamenti derivanti dalla sottoscrizione del nuovo CCNL relativo a triennio 2019/2021, alcuni ulteriori adattamenti con contestuale predisposizione del verbale di apertura e chiusura del confronto sindacale;
- In data 19.02.2024 è stato trasmesso alle parti il verbale della seduta sindacale del 14.02.2024 unitamente al testo del *Regolamento per il conferimento e graduazione degli incarichi dirigenziali* quale risultante del confronto sindacale;

Tenuto conto che si rende necessario provvedere all’adozione del suddetto Regolamento, ad integrale sostituzione di quello già approvato con la soprarichiamata Deliberazione del D.G. n. 1342/2023;

Attestata la regolarità amministrativa del presente provvedimento ai sensi del D. Lgs n. 123/2011;

Attestato altresì che, a seguito dell’istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza la proposta è legittima ed utile per il servizio pubblico;

Tutto ciò premesso e considerato,

SI PROPONE DI:

1) Approvare, per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono integralmente richiamate e trascritte, il *“Regolamento per il conferimento e la graduazione degli incarichi dirigenziali-Dirigenza Area Sanità*, riportato in **“Allegato 1”** come parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

2) Dare atto che il Regolamento adottato con il presente provvedimento sostituisce integralmente il Regolamento approvato con Deliberazione del D.G. n. 1342/2023 e che verrà pertanto pubblicato nel sito aziendale, “Amministrazione Trasparente”, sezione “Regolamenti”, a cura della SC Personale.

3) Trasmettere il presente provvedimento a tutte le Strutture Aziendali.

L'estensore
Roberto Roticiani

Il Direttore della S.C. Personale
Dott.ssa Veronica Vettori



Azienda Ospedaliera di Perugia

Regolamento per il:

**CONFERIMENTO E LA GRADUAZIONE
DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

AREA
CONTRATTUALE : **DIRIGENZA AREA SANITÀ**

Sommario :

Art. 1 - Finalità

Art. 2 - Tipologia degli incarichi e criteri per l'affidamento

CAPO I - Dirigenza Medica e Sanitaria

Art. 3 - Incarichi della Dirigenza Medica e Sanitaria

Art. 4 - Incarichi di Direzione di Dipartimento (DIP)

Art. 5 - Incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC) – dirigenza medica e sanitaria

Art. 6 - Incarichi di Responsabilità di Unità Operativa Semplice Dipartimentale e Semplice interna a struttura complessa (UOSD/UOS) - dirigenza medica, sanitaria e professioni sanitarie

Art. 7 - Incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale, incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa, incarico professionale di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo - dirigenza medica, sanitaria e professioni sanitarie

Art. 8 - Incarichi professionali di base - dirigenza medica, sanitaria e professioni sanitarie

CAPO II - Norme comuni agli Incarichi di tutte Le Dirigenze

Art. 9 - Contratto individuale di lavoro per il conferimento di incarico

Art. 10 - Valutazione di fine incarico

Art. 11 - Affidamento di incarico diverso

Art. 12 - Cessazione dal rapporto di lavoro

CAPO III - Graduatoria delle funzioni

Art. 13 - Premesse metodologiche

Art. 14 - Individuazione degli incarichi

Art. 15 - Incarichi di struttura Complessa

Art. 16 - Incarichi di struttura Semplice

Art. 17 - Incarichi di altissima specializzazione, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo

Art. 18 - Incarichi professionali di base conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività

Art. 19- Metodologia per la pesatura degli incarichi gestionali

Art. 20 - Individuazione del punteggio di partenza

Art. 21 - Attribuzione punteggi aggiuntivi

Art. 22 - Processo di graduazione delle funzioni

Art. 23 - Processo di determinazione del valore economico

Art. 24 - Gestione e affidamento degli incarichi dirigenziali

Art. 25 - Norme finali e transitorie

Art. 1 Finalità

Il presente regolamento definisce le procedure per il conferimento e la revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa, di struttura semplice a valenza dipartimentale, struttura semplice, di natura professionale, sulla base di quanto previsto per la Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie dal CCNL Area Sanità 2019-2021, Titolo III, Capo II, artt. 21-26.

Il personale interessato al conferimento degli incarichi di cui al presente regolamento è quello indicato all'art. 1 comma 1 del CCNL Area Sanità 2019-2021. Sono esclusi i dirigenti il cui trattamento economico trova copertura su risorse esterne al bilancio dell'Azienda (sperimentazioni cliniche, progetti finanziati ecc).

Art. 2 Tipologia degli incarichi e criteri per l'affidamento

1. Il conferimento degli incarichi dirigenziali, nel limite - per quanto riguarda gli incarichi gestionali - del numero delle strutture stabilite dall'Atto Aziendale, ha luogo, con le modalità indicate nel presente regolamento, con atto scritto del Direttore Generale, ad integrazione del contratto individuale.

CAPO I Dirigenza Medica e Sanitaria**Art. 3 Incarichi della Dirigenza Medica e Sanitaria**

1. Al personale dirigente medico e sanitario sono conferiti incarichi a contenuto professionale con una componente gestionale, ovvero esclusivamente di natura professionale.

2. Sono incarichi di natura gestionale:

- a) Direzione di Dipartimento (DIP);
- b) Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC);
- c) Responsabile di Unità Operativa Semplice Dipartimentale (UOSD);
- d) Responsabile di Unità Operativa Semplice (UOS) interna a struttura complessa.

3. Sono incarichi di natura funzionale / professionale:

- a) Incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale
- b) Incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa;
- c) Incarico professionale di alta specializzazione;
- d) Incarico professionale di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;
- e) Incarico professionale iniziale, conferito ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

4. La durata non può essere inferiore a quanto stabilito rispettivamente da quanto disposto dall'art. 23, comma 4 del CCNL Area Sanità 2019-2021 in funzione della tipologia di incarico. La durata dell'incarico può essere più breve nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa ai sensi e con le procedure di cui all'art. 62 del CCNL 2016-2018 oppure per i motivi di cui all'art 15 ter del D.Lgs. 502/1992 e s.m.i.

5. L'incarico cessa altresì automaticamente, anche se non ne sia scaduta la durata, al compimento del limite massimo di età, compresa l'applicazione dell'art. 16 del D.lgs. 502/1992 e s.m.i.

Per il personale universitario, oltre agli incarichi sopra indicati, possono essere previsti gli incarichi di Responsabilità di Programma (PRGM), semplice e complesso. L'incarico di Responsabilità di Programma (PRGA) ex DLgs n. 517/1999, complesso o semplice, è conferito dal Direttore Generale, d'intesa con il Rettore, esclusivamente ai professori di ruolo di I fascia nonché, ove possibile, a quelli di II fascia ai quali non sia stato possibile conferire la direzione di una UOC / UOS, ai fini della realizzazione di attività assistenziali raggruppate, all'interno del DIP, o tra i DIP, in base ad obiettivi determinati dalla programmazione aziendale, per specifici motivi di funzionalità organizzativa di migliore definizione dei percorsi assistenziali, di specificità scientifica o didattica, di revisione e valutazione della pratica clinica ed assistenziale.

Art. 4 **Incarichi di Direzione di Dipartimento (DIP)**

1. L'incarico di Direttore di Dipartimento (DIP) è conferito dal Direttore Generale d'intesa con il Rettore, in base ai criteri e le modalità definite dall'apposito regolamento.
2. Il Direttore di DIP ha responsabilità professionali in materia clinico-organizzativa nonché responsabilità di tipo gestionale in ordine alla razionale e corretta programmazione e gestione delle risorse assegnate per la realizzazione degli obiettivi attribuiti, ai sensi dell'art. 17 bis del d.lgs. n. 502/92 e s.m.i.
3. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di conferimento di incarico di Direttore di DIP e contiene anche le funzioni contenute nell'apposita Regolamentazione aziendale di disciplina del funzionamento dei Dipartimenti nonché le deleghe datoriali previste ex artt. 16 e 18 D.lgs. n. 81/2008 e quelle connesse al trattamento dei dati personali ai sensi del regolamento 17/04/2016 n. 2016/679/UE e smi..
4. Per la durata dell'incarico il Direttore di DIP rimane titolare della struttura complessa cui è preposto. Nel caso di revoca o modifica dell'incarico di Direttore di UOC che dovesse comportare l'affidamento di altro incarico dirigenziale, cessa automaticamente anche l'incarico di Direzione del DIP.

Art. 5 **Incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC) – dirigenza medica e sanitaria**

1. L'incarico di Direzione di UOC per le quali è prevista l'attribuzione ad un dirigente del SSN, l'incarico di direzione viene conferito dal Direttore Generale, con le modalità previste dall'art. 15 d.lgs. 502/92 e s.m.i. come disciplinato dal DPR 484/1997 e s.m.i.
2. Ai sensi dell'art. 15 comma 7 ter del DLGs. n. 502/1992 l'incarico di direttore di UOC è soggetto a conferma al termine di un periodo di prova di sei mesi, prorogabile di ulteriori sei mesi, a decorrere dalla nomina dell'incarico.
3. Ai sensi del medesimo art. 15 del d.lgs. 502/92 e s.m.i. per il conferimento dell'incarico di direzione di UOC non possono essere utilizzati contratti a tempo determinato di cui all'art. 15 *septies* del medesimo Decreto.
4. Agli incarichi conferiti ai sensi dei commi 1 e 2 si applica quanto previsto dall'art. 15, comma 8 del d.lgs. 502/92 e s.m.i. in ordine all'acquisizione dell'attestato di formazione manageriale.

5. Gli incarichi di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve.
6. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di struttura complessa la sostituzione è disciplinata dall'art. 25 del CCNL Area Sanità del 2019-2021.

L'incarico di Direzione di UOC in cui vengono svolte attività cliniche per il quale è prevista l'attribuzione ad un docente universitario, ai sensi del Protocollo d'Intesa e dell'Atto Aziendale vigenti, è conferito dal Direttore Generale a un docente universitario, strutturato per le funzioni assistenziali presso l'Azienda. Per le modalità di conferimento si tiene conto di quanto previsto dalla vigente normativa, nazionale e regionale, in materia.

Art. 6 Incarichi di Responsabilità di Unità Operativa Semplice Dipartimentale e Semplice interna a struttura complessa (UOSD/UOS) - dirigenza medica, sanitaria e professioni sanitarie

1. Gli incarichi di Responsabile di Unità Operativa Semplice Dipartimentale (UOSD) o Unità Operativa Semplice quale articolazione interna di struttura complessa (UOS) sono conferiti dal Direttore Generale ai dirigenti medici e sanitari appartenenti al SSN, con le modalità previste all'art. 23 del CCNL Area Sanità 2019-2021, che abbiano superato positivamente la valutazione al termine dei primi cinque anni di servizio svolti nel SSN da parte del relativo Collegio Tecnico nella disciplina inerente l'incarico da ricoprire.
2. Gli incarichi di Responsabile di Unità Operativa Semplice Dipartimentale (UOSD) sono conferiti dal Direttore Generale, a seguito di proposta della commissione presieduta dal Direttore Sanitario e composta dal Direttore di Dipartimento di afferenza e da un Direttore di Dipartimento affine. Gli incarichi di Responsabile di UOS interna a struttura complessa sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta della commissione presieduta dal Direttore Sanitario e composta dal Direttore di Dipartimento, dal Direttore della SC di afferenza o dal Direttore di altra SC dello stesso Dipartimento laddove vi sia coincidenza dei componenti nella medesima persona, ferma restando l'eventuale individuazione di sostituti.
3. I suddetti incarichi vengono conferiti previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 10 giorni, specificando:
 - a) Tipo di incarico da affidare;
 - b) Requisiti richiesti;
 - c) Durata dell'incarico;
 - d) Termine di presentazione delle istanze;
 - e) Invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti (anche in altre aziende o Enti) o le esperienze di studio e ricerca effettuate, in relazione all'incarico da affidare;
 - f) Invito ad allegare curriculum formativo-scientifico-professionale.

Per la proposta la commissione (di cui al comma 2) tiene conto dei seguenti criteri:

- a) delle valutazioni del collegio tecnico ove disponibili;

- b) dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;
- c) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente mediante la valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dai dirigenti interessati, in relazione:
- alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza;
 - all'esperienza già acquisita in termini di esiti e/o volumi di attività in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o Enti;
 - alle esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, alla produzione scientifica;
 - alle attività ulteriori rispetto alle funzioni istituzionali, quali le attività di docenza e tutoraggio;
- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate ai sensi dell'art. 57, comma 4 e dell'art. 58 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019;
- e) del criterio della rotazione ove applicabile;

La formulazione della proposta da parte della commissione, contenente gli elementi di professionalità e di managerialità valutati, deve essere articolata in un giudizio comparativo e motivato da cui derivi la scelta finale.

La proposta di incarico è trasmessa dalla commissione al Direttore Generale unitamente al verbale che contenga analiticamente i criteri di cui ai punti da a) a e) sopra elencati. Il Direttore Generale valuta la proposta e conferisce l'incarico. Ove la proposta non risulti idonea all'incarico viene redatto parere difforme e motivato che viene inviato alla commissione per formulare nuova proposta.

Possono partecipare all'avviso interno per l'incarico di responsabile di UOSD, di norma, tutti i dirigenti medici e sanitari del Dipartimento in cui è previsto l'incarico e, per l'incarico di responsabile di UOS, di norma, tutti i dirigenti medici e sanitari della UOC per la quale è previsto l'incarico, in possesso dei requisiti richiesti.

5. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del Responsabile di UOSD la sostituzione è disciplinata dall'art. 25 del CCNL Area Sanità 2019-2021.

Art. 7 **Incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale, incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di struttura semplice anche a valenza dipartimentale, incarico professionale di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo - dirigenza medica, sanitaria e professioni sanitarie**

1. Gli Incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale e gli incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di struttura semplice anche a valenza dipartimentale costituiscono articolazioni funzionali che assicurano prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici. L'incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale è un incarico che può essere collocato funzionalmente sia all'interno di una struttura all'interno del dipartimento e rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per l'intero dipartimento, all'interno di ambiti specifici. Il numero di posizioni

dirigenziali istituibili per tale incarico professionale non può superare il 5% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale, di cui all'art.22, comma 1, par. II, lett. b) e c) del CCNL 2019-21 conferiti complessivamente a livello aziendale, con esclusione pertanto degli incarichi professionali iniziali di cui all'art. 22, comma 1, par. II, lett d). L'incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di struttura semplice anche a valenza dipartimentale è un incarico collocato all'interno di una struttura, che rappresenta un punto di riferimento di altissima specializzazione per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella suddetta struttura o di strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari. Il numero di posizioni dirigenziali istituibili per tale incarico professionale non può superare il 10% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui all'art. art.22, comma 1, par. II, lett. b) e c) del CCNL Area Sanità 2019-21 conferiti complessivamente a livello aziendale, con esclusione pertanto degli incarichi professionali iniziali di cui all'art. 22, comma 1, par. II, lett d).

Gli incarichi professionali di alta specializzazione sono articolazioni funzionali che – nell'ambito di una struttura complessa o semplice, anche a valenza dipartimentale – assicurano prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresentano il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. Tali incarichi sono conferiti dal Direttore Generale ai dirigenti medici e sanitari, con le modalità previste all'art. 23 del CCNL Area Sanità 2019-2021, che abbiano superato positivamente la valutazione al termine dei primi cinque anni di servizio svolti nel SSN da parte del relativo Collegio Tecnico nella disciplina di appartenenza.

Gli incarichi professionali di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo prevedono in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche e sono conferibili ai dirigenti che abbiano superato positivamente la valutazione al termine dei primi cinque anni di servizio svolti nel SSN da parte del relativo Collegio Tecnico nella disciplina di appartenenza.

2. Gli incarichi di Altissima professionalità a valenza dipartimentale e gli incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di struttura semplice anche a valenza dipartimentale sono conferiti dal Direttore Generale, a seguito di proposta del Direttore di Sanitario in esito all'acquisizione della valutazione operata dalla commissione composta dal Direttore di Dipartimento di afferenza e dal Direttore della SC di afferenza o da un direttore di SC dello stesso dipartimento laddove vi sia coincidenza dei componenti nella medesima persona, ferma restando l'eventuale individuazione di sostituti.

Gli incarichi professionali di alta specializzazione sono conferiti dal Direttore Generale su proposta del Direttore di Dipartimento e del Direttore di SC o del direttore di altra SC del medesimo Dipartimento laddove vi sia coincidenza dei ruoli nella medesima persona, ferma restando l'eventuale individuazione di sostituti.

Gli incarichi professionali di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivi, di verifica e di contro sono conferiti dal Direttore Generale su proposta del Direttore della Struttura di appartenenza sentito il Direttore di Dipartimento (o, in mancanza o laddove vi sia coincidenza dei ruoli nella medesima persona, del direttore della struttura sovraordinata).

3.1 suddetti incarichi vengono conferiti previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 10 giorni specificando:

- a) Tipo di incarico da affidare;
- b) Requisiti richiesti;

- c) Durata dell'incarico;
- d) Termine di presentazione delle istanze;
- e) Invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti (anche in altre aziende o Enti) o le esperienze di studio e ricerca effettuate, in relazione all'incarico da affidare;
- f) Invito ad allegare curriculum formativo-scientifico-professionale.

Per la proposta il Direttore proponente (di cui al comma 2) tiene conto dei seguenti criteri:

- f) delle valutazioni del collegio tecnico ove disponibili;
- g) dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;
- h) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente mediante la valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dai dirigenti interessati, in relazione:
 - alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza;
 - all'esperienza già acquisita in termini di esiti e/o volumi di attività in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o Enti;
 - alle esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, alla produzione scientifica;
 - alle attività ulteriori rispetto alle funzioni istituzionali, quali le attività di docenza e tutoraggio;
- i) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate ai sensi dell'art. 57, comma 4 e dell'art. 58 del CCNL Area Sanità del 2016-2018;
- j) del criterio della rotazione ove applicabile.

La formulazione della proposta, da parte del Direttore UOC / Responsabile UOSD / Responsabile UOS d'intesa con il direttore di UOC, contenente gli elementi di professionalità e di managerialità valutati, deve essere articolata in un giudizio comparativo e motivato da cui derivi la scelta finale.

La proposta di incarico è trasmessa dal proponente al Direttore Generale unitamente al verbale che contenga analiticamente i criteri di cui ai punti da a) a e) appena elencati. Il Direttore Generale, relativamente agli incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale, sentito il parere del Direttore Sanitario Aziendale, valuta la proposta del Direttore proponente e conferisce l'incarico. Ove la proposta non risulti idonea all'incarico viene redatto parere difforme. Il parere motivato difforme è motivato per iscritto al Direttore proponente il quale viene invitato a ripetere la proposta.

4. Possono partecipare all'avviso interno per l'incarico di altissima professionalità, di norma, tutti i dirigenti medici e sanitari del Dipartimento/**SC** in cui è previsto l'incarico e, per gli altri incarichi professionali, tutti i dirigenti medici e sanitari della UOC/UOSD/UOS per la quale è previsto l'incarico, in possesso dei requisiti richiesti.

Art. 8 Incarichi professionali iniziali- dirigenza medica, sanitaria e professioni sanitarie

1. Gli incarichi professionali iniziali sono attribuiti a dirigenti medici e sanitari con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova.
2. Gli IP iniziali sono conferiti a tutti i dirigenti all'atto della prima assunzione, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del diretto responsabile e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso momenti di valutazione e verifica di cui all'art. 15, comma 5 del D.Lgs. n. 502 del 1992 e s.m.i. come disciplinati dagli artt. 58, comma 4 e 59 comma 2, lett. a) del CCNL Area Sanità 2016-2018.
3. Gli incarichi professionali ai neo-assunti sono conferiti dal Direttore Generale su proposta del DS/Direttore di Dipartimento/ Direttore UOC/Responsabile UOSD di appartenenza, decorso il periodo di prova ed hanno durata sino al compimento del primo quinquennio di attività nel SSN.

CAPO II Norme comuni agli incarichi di tutte le dirigenze**Art. 9 Contratto individuale di lavoro per il conferimento di incarico**

1. Ai sensi dell'art. 15 del CCNL Area Sanità 2019-2021 l'Azienda provvede a sottoporre a ciascun dirigente il contratto individuale senza la cui sottoscrizione nessuno degli effetti giuridici ed economici, connessi all'attribuzione dell'incarico dirigenziale, può attivarsi.
2. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto stesso e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.
3. Nella stipulazione dei contratti individuali l'Azienda non può inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.

Art. 10 Valutazione di fine incarico

1. Le valutazioni di fine incarico competono ai Collegi Tecnici di cui all'art. 57 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019. Per le modalità di funzionamento dei Collegi Tecnici e dei criteri di valutazione si rinvia alla vigente specifica regolamentazione di Azienda.
2. Le valutazioni sono effettuate entro la scadenza dell'incarico, al fine dei conseguenti adempimenti aziendali ed allo scopo di assicurare, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi ai sensi dell'art. 57, comma 2, lettera a) del CCNL Area Sanità del 19.12.2019.
3. Per le modalità e gli effetti della valutazione positiva e negativa delle attività svolte e dei risultati raggiunti si richiama interamente quanto previsto negli artt. da 58 a 62 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019.

Art. 11 Affidamento di incarico diverso

1. Ai sensi dell'art. 23, comma 7 del CCNL Area Sanità 2019-2021 qualora l'Azienda, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ex art. 6, comma 3, lett. e) (Confronto), le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'art. 71, commi 1 e 2 (Clausola di garanzia). Ai sensi del comma 8 del medesimo art. 23 del CCNL area Sanità 2019-2021 gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a) - Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti, senza attivare la procedura di cui al comma 9.

Art. 12 Cessazione dal rapporto di lavoro

3. L'affidamento degli incarichi non modifica le modalità di cessazione dal rapporto di lavoro per compimento del limite massimo d'età. In tali casi la durata dell'incarico è correlata al raggiungimento del predetto limite e comunque il raggiungimento del limite di che trattasi supera e prevale su qualunque altra scadenza fosse stata fissata nel contratto individuale di affidamento incarico.

CAPO III Graduatorie delle funzioni**Art. 13 Premesse metodologiche**

1. Il presente titolo è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente, secondo quanto disciplinato per la dirigenza dell'area sanità dagli artt. dal 21 al 26 del CCNL Area Sanità 2019-2021.
2. Attraverso il presente regolamento l'Azienda attribuisce a ciascuna posizione presente all'interno dell'organizzazione aziendale un punteggio che si configura come peso relativo di ogni 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 in considerazione sia degli incarichi esistenti e del punteggio attribuito in funzione del presente regolamento, che dei fondi contrattuali disponibili per ciascun anno di riferimento e per ciascuna area contrattuale considerata. In caso di diminuzione del fondo aziendale, verrà operata la proporzionale riduzione della quota variabile attribuita a ciascun incarico, ferma restando la salvaguardia dei valori minimi contrattualmente previsti.

Art. 14 Individuazione degli incarichi

1. In funzione dei livelli di responsabilità indicati nell'Atto Aziendale è possibile individuare diverse tipologie di incarico che si differenziano tra loro in funzione della 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, suddivisi al loro interno in varie tipologie come di seguito previsto dal presente regolamento ed attribuibili a dirigenti che abbiano superato positivamente la valutazione da parte del Collegio Tecnico al termine del primo quinquennio di attività ed incarichi professionali **iniziali** attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di esperienza.

4. In base alla distinzione di cui ai punti precedenti, vengono individuate quattro tipologie di incarichi, come riportato dall'art. 22 del CCNL Area Sanità 2019-2021 per la dirigenza dell'area sanità, secondo il seguente schema:

- strutture complesse, di cui all'art. 15 del presente regolamento;
- strutture semplici, di cui all'art. 16 del presente regolamento;
- incarichi professionali, di cui all'art. 17 del presente regolamento;
- incarichi professionali iniziali, di cui all'art. 18 del presente regolamento.

Oltre agli incarichi di cui ai commi 2 e 3 possono essere conferiti incarichi di programma ai sensi dell'art. 5 del DLgs. n. 517/1999 e smi.

Art. 15 Incarichi di struttura Complessa

1. Per incarichi di direzione di struttura complessa 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 tecnica-professionale, nonché di autonomia gestionale nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite.

2. All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, viene individuato un unico livello di complessità:

– *Incarico "UOC" – Direttori di Unità Operative Complesse (UOC)*

3. Il punteggio di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente all'incarico "UOC" è conferibile solo a Direttori di Struttura Complessa.

Incarico Responsabile di Programmi complessi

Quanto previsto dal presente articolo si applica anche ai programmi ex art. 5 comma 4 DLGS 517/99 qualificati all'interno del protocollo di intesa di tipo complesso.

Art. 16 Incarichi di struttura Semplice

1. Per incarichi di responsabilità di struttura semplice con autonomia organizzativa, si intendono le articolazioni dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie secondo quanto previsto dall'art. 22,

comma 1, lett. b) e c) del CCNL Area Sanità 2019-2021 per la dirigenza sanitaria e medica e delle professioni sanitarie.

2. All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi livelli di complessità:
 - *Incarico "UOSD" – Unità Operative semplici a valenza dipartimentale: la struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale, nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite (budget);*
 - *Incarico "UOS" – Unità operative semplici interne ad UU.OO. complesse: 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.

Incarico Responsabile di Programma semplice

Quanto previsto dal presente articolo si applica anche ai programmi ex art. 5 comma 4 DLGS 517/99 qualificati all'interno del protocollo di intesa di tipo semplice.

Art. 17 Incarichi di altissima specializzazione, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo

1. Per Incarichi di altissima specializzazione, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo, si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che svolgono funzioni a livello dipartimentale o 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. In linea con quanto previsto dal vigente contratto di lavoro vengono previste con il presente regolamento quattro tipologie di incarico che a loro volta vengono articolati in differenti incarichi per rispondere alle esigenze organizzative e di crescita degli istituti. Sono attribuibili i seguenti incarichi:
 - Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: all'interno di tale tipologia vengono previsti tre tipologie di incarico denominate *Professionale, Professionale elevato e Professionale esperto.*
 - Incarico professionale di alta specializzazione: all'interno di tale tipologia di incarico vengono individuate tre tipologie incarichi denominati: *Referente attività professionale, Coordinatore gruppo professionale;*
 - Incarico di altissima professionalità: all'interno di tale tipologia viene previsto l'incarico denominato *Altissima Professionalità* distinto per afferenza interna alla struttura complessa/semplice (SS/SSD) o al dipartimento/azienda.

3. Gli incarichi come sopra individuati non sanciscono una sovra o sotto ordinazione gerarchica che viene stabilita attraverso l'organizzazione ed il funzionigramma aziendale.

Al fine di individuare la pesatura di ciascun incarico come sopra elencato è riportata di seguito una tabella riassuntiva indicante la descrizione della macro tipologia dell'incarico e la pesatura assegnata

tipologia dell'incarico e la pesatura assegnata

TIPOLOGIA INCARICO	TIPOLOGIA DI INCARICO E DESCRIZIONE		PUNTI
Incarico di altissima professionalità	Alta Professionalità - Dipartimentale	L'incarico di Alta professionalità si configura come attribuzione di responsabilità di attività operativo – professionali e comporta il possesso di rilevanti competenze specialistiche riferibili a particolari attività e/o tecnologie. Tale tipologia di incarico si caratterizza per una altissima complessità delle competenze professionali ed altissimo rilievo strategico dell'incarico.	45 *
	Alta Professionalità – interna UOC/UOSD/UOS		40 *
Incarico professionale di alta specializzazione	Coordinatore gruppo professionale	L'incarico di Coordinatore di gruppo di lavoro professionale interno a UOC comporta il possesso di rilevanti competenze specialistiche ed ha il compito di coordinare dal punto di vista professionale, a valenza inter strutturale, le attività di riferimento. Le attività devono essere coerenti e concordi con gli obiettivi e le linee di indirizzo del responsabile della struttura di riferimento	35
	Referente attività professionale	L'incarico di Referente di attività professionale comporta il presidio di specifiche attività professionali ad alta complessità professionale, a valenza intra strutturale, caratterizzate da elevato grado di autonomia professionale.	30
	Esperto	L'incarico di Esperto comporta il possesso di elevata e peculiare competenza specialistica professionale, maturata attraverso specifici percorsi di formazione ed anzianità operativa nella struttura.	25
Incarico professionale, di consulenza, studio e ricerca, ispettivo, verifica e controllo	Professionale elevato	L'incarico professionale richiede un'anzianità di servizio superiore a cinque anni, con valutazione positiva e comporta il possesso di elevata e peculiare competenza specialistica professionale.	20
	Professionale	L'incarico professionale richiede un'anzianità di servizio superiore a cinque anni, con valutazione positiva e comporta il possesso di specifiche competenze professionali.	15
Incarico iniziale	Incarico professionale iniziale	Incarico attribuibile ai dirigenti con meno di 5 anni di servizio in corso di acquisizione di specifiche competenze professionali. A tale personale dovrà essere assegnato un incarico con specifici ambiti di autonomia all'interno dell'attività della struttura di assegnazione.	5

* Tenuto conto dell'importanza e strategicità degli incarichi di alta professionalità rispetto agli obiettivi aziendali, considerata la necessità di valorizzare differentemente tali incarichi, alla luce del parallelismo previsto dal contratto

collettivo di lavoro tra incarichi di struttura semplice e incarichi di altissima professionalità, a detti incarichi possono essere attribuiti sino ad un massimo di 25 punti rispetto al punteggio individuato nella tabella sopra riportata. Detto punteggio viene attribuito solo per incarichi che richiedono ulteriori e precise caratteristiche che rispondono a precise e specifiche esigenze organizzative aziendali posto che il punteggio di partenza già identifica la complessità operativa.

I fattori differenziali da prendere a base per l'ulteriore pesatura di detti incarichi sono riportati nello schema che segue. La Direzione Aziendale provvederà ad attribuire, in base alle informazioni fornite dai competenti uffici, un peso per ciascun indicatore / parametro a ciascun incarico, nel limite dei punti relativi al fattore considerato.

FATTORI INCARICHI ALTISSIMA PROFESSIONALITA'	
INDICATORE / PARAMETRO	Max punti
Livello tecnologico / complessità operativa	5
Livello innovazione/ricerca	5
Grado di esposizione al rischio clinico	5
Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	15

Pertanto, in base alla tabella sopra riportata ed al peso di partenza previsto per tale tipologia di incarico dal presente regolamento i punteggi, minimi e massimi, attribuibili risultano i seguenti

INCARICHI ALTISSIMA PROFESSIONALITA'		
TIPO INCARICO	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO AGGIUNTIVO MASSIMO
Altissima Professionalità - Dipartimentale	45	75
Altissima Professionalità – interna UOC	40	70

Art. 18 Incarichi professionali iniziali conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività

1. Per incarichi dirigenziali di natura professionale iniziali si intendono quelli conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di anzianità; essi hanno rilevanza all'interno della struttura di appartenenza e si caratterizzano per lo svolgimento di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico-funzionale di base nella disciplina di appartenenza.

All'interno di questa tipologia di incarico viene individuato un unico livello di professionalità, a cui vengono attribuiti punti cinque, salvi gli incarichi connessi alle professioni sanitarie laddove il dirigente svolga funzioni di coordinamento e abbia una complessiva anzianità di rilievo, anche maturata in altri inquadramenti, tenuto conto della specificità del ruolo nonché del percorso curriculare e contrattuale. A tali incarichi possono essere attribuiti dalla Direzione aziendale ulteriori punti nel rispetto del valore economico massimo previsto dall'art. 69, comma 4 del CCNL 2019/2021:

- *Incarico "IP"- Incarichi a professionalità iniziali: Incarichi "professionali" di dirigenti con meno di cinque anni di anzianità di servizio.*

Art. 19 Metodologia per la pesatura degli incarichi gestionali

1. Al fine di attribuire a ciascun incarico presente in Azienda un punteggio relativo che rappresenti la complessità gestionale richiesta per lo svolgimento delle funzioni individuate, viene adottata una metodologia di pesatura che identifica il peso attribuendo in prima battuta un punteggio di partenza, 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 di partenza più i punti aggiuntivi assegnati, viene determinato il coefficiente sul quale determinare il trattamento economico da corrispondere.
- 3 Salvo quanto previsto dall'art. 22, comma 2 e comma 4 del CCNL 2019/2021, l'articolazione degli incarichi professionali costituisce un sistema dinamico privo di vincoli quantitativi relativi alle specifiche tipologie di incarico, fermi restando gli eventuali effetti sulla quota variabile attribuita a ciascun incarico, correlati alla consistenza delle risorse del Fondo all'uso destinato, con salvaguardia dei valori minimi contrattuali.

Art. 20 Individuazione del punteggio di partenza

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 incarico associato ad un "punteggio di partenza", secondo quanto previsto nella tabella seguente:

INCARICHI GESTIONALI		
TIPO STRUTTURA	INCARICO	PUNTEGGIO DI PARTENZA
STRUTTURE COMPLESSE	UOC	50
PRGM Complesso	PRGM-C	50
STRUTTURE SEMPLICI DIPARTIMENTALI	UOSD	45
PRGM Semplice	PRGM-S	45
STRUTTURE SEMPLICI INTERNE AD UOC	UOS	40

Art. 21 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 oltre ai punti di partenza agli incarichi vengono assegnati dei "punteggi aggiuntivi".
- 2 Al fine di individuare i parametri differenziali da utilizzare per la pesatura degli incarichi di struttura e sotto riportati è stato effettuato un raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 69 del C.C.N.L. 2019-2021.

3. Per ogni incarico gestionale è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo, da sommare al parametro di partenza, suddiviso in differenti fattori ciascuno dei quali tende ad analizzare la complessità della struttura sulla base di caratteristiche gestionali differenti.

4. 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, in base alle informazioni fornite dai competenti uffici, un peso per ciascun indicatore / parametro a ciascuna struttura, nel limite dei punti relativi al fattore considerato, ponendo a confronto ognuna struttura dell'Azienda.

FATTORI INCARICHI GESTIONALI – AREA SANITA'	
INDICATORE / PARAMETRO	Max punti
Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato – Numero personale della dirigenza e del comparto assegnato alla struttura	5
Produzione di entrate destinate al finanziamento dell'Azienda	5
Complessità dei processi governati – Peso medio DRG / orario struttura	5
Livello tecnologico / complessità operativa	10
Livello innovazione	5
Livello di ricerca	5
Grado di esposizione al rischio clinico	5
Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	10

Pertanto, in base alla tabella sopra riportata ed al peso di base previsto dall'art. 20 del presente regolamento i punteggi, minimi e massimi, attribuibili a ciascun incarico gestionale risultano i seguenti:

INCARICHI GESTIONALI			
TIPO STRUTTURA	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO minimo	PUNTEGGIO MASSIMO
STRUTTURE COMPLESSE	UOC	50	100
PRGM – complesso	PRGM-C	50	100
STRUTTURE SEMPLICI	UOSD	45	75
	PRGM-S	45	75
	UOS	40	70

Art. 22 **Processo di graduazione delle funzioni**

1. In base alla metodologia ed ai criteri sopra riportati, pertanto, La Direzione Aziendale provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le strutture, Unità operative complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui all'art. 20 del presente regolamento.

2. Successivamente ad ogni struttura dell’Azienda sarà assegnato dalla Direzione Aziendale, in base alle informazioni fornite dai competenti uffici, oltre al punteggio di partenza, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, come individuati dalle tabelle sopra riportate.

La somma dei punti assegnati ad ogni struttura, punti di partenza e fattori aggiuntivi, rappresenterà il valore con cui sarà pesata ciascuna struttura aziendale

Art. 23 **Processo di determinazione del valore economico**

1. Il fondo per la retribuzione di posizione è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:
 - della retribuzione di posizione fissa e variabile prevista per ciascuna tipologia di incarico;
 - dell’assegno personale ex specifico trattamento economico (per i dirigenti medici e sanitari);
 - dell’indennità di specificità medica (per i dirigenti medici);
 - dell’indennità per incarico di direzione di struttura complessa
 - della retribuzione di posizione variabile aziendale, in base alla graduazione delle funzioni.

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, 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 medica (per i dirigenti medici);
- ⇒ l’indennità di specificità sanitaria (per i dirigenti sanitari);
- ⇒ l’indennità per incarico di struttura complessa;
- ⇒ 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.

L’affidamento dell’incarico avviene attraverso la stipula del contratto individuale con ciascun dipendente ovvero attraverso la modifica del contratto in corso. Il contratto individuale d’incarico deve contenere i valori economici correlati all’incarico attribuito (parte fissa e parte variabile nonché il punteggio assegnato all’incarico stesso), fermo restando quanto previsto dall’art. 13, comma 3 e 19, comma 3 del presente Regolamento.

Art. 24 **Gestione e affidamento degli incarichi dirigenziali**

1. Definita la fase di applicazione a tutto il personale dirigenziale di cui al presente regolamento dell’affidamento degli incarichi dirigenziali attraverso la metodologia illustrata l’azienda provvederà alla gestione degli incarichi, a seguito delle mutate situazioni individuali collegate all’inquadramento giuridico del personale, secondo quanto riportato nel presente articolo.

2. Al personale valutato positivamente al termine del primo quinquennio di servizio verrà attribuito, su proposta del dirigente sovraordinato individuato secondo la disciplina del presente regolamento, un incarico professionale di accesso ricompreso tra quelli elencati all'art. 20 ricondotti nell'ambito degli incarichi di consulenza, studio, ricerca, ispettivi di verifica e controllo, senza dover ricorrere ad alcun avviso interno, tenuto conto che ad ogni dirigente in servizio è già stato conferito un incarico. Tale attribuzione non preclude al dirigente la partecipazione ad eventuali avvisi di conferimento di incarichi di pari e/o livello superiore privi di titolare.

3. Tale applicazione sarà effettuata anche per il personale trasferito presso l'Azienda da altra azienda che si trova nelle condizioni di cui al comma 2 (esperienza professionale maggiore di cinque anni di servizio).

Al personale assunto, per concorso o mobilità, che risulta avere una esperienza professionale inferiore a cinque anni sarà attribuito, su proposta del dirigente sovraordinato individuato secondo la disciplina del presente regolamento, un incarico

4. professionale di base ricompreso tra quelli elencati all'art. 18, senza dover ricorrere ad alcun avviso interno.

5. Per quanto riguarda la copertura di incarichi di tipo gestionale (UOC, UOSD o UOS) di cui agli artt. 15 e 16 e gli incarichi di altissima professionalità e alta specializzazione di cui all'art. 17 del presente regolamento l'azienda provvederà sempre attraverso l'emissione di apposito concorso/avviso interno secondo la disciplina del presente regolamento ed in base alle disposizioni normative in materia vigenti.

6. L'Azienda si impegna a comunicare con cadenza annuale (di norma entro il 31 gennaio di ciascun anno) alle OOSS gli incarichi che si rendono vacanti per cessazione dal servizio del titolare.

7. Gli avvisi di che trattasi, di norma, saranno attivati entro il 30 aprile dell'anno successivo alla rilevazione e saranno assegnati entro il 01 luglio.

Art. 25

Norme finali e transitorie

1. Gli incarichi conferiti, graduati e retribuiti con criteri differenti o difformi da quanto previsto dal presente regolamento sono nulli.

2. La graduazione di cui al presente regolamento sarà oggetto di aggiornamento, in base alle variazioni giuridiche ed organizzative intercorse, con cadenza annuale.

3. Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento si rinvia ai CC.CC.NN.LL. dell'area sanità vigenti ed alla normativa legislativa di riferimento.

4. In caso di sottoscrizione di nuovo CCNL, il presente regolamento rimane vigente per le parti non in contrasto con le nuove disposizioni contrattuali, fino alla definizione della nuova Regolamentazione Aziendale, con avvio del confronto sindacale entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del CCNL.