Regolamento per

**LA GRADUAZIONE E
L’AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI**

Personale dell’area del Comparto

Ai sensi degli artt. 24-36 CCNL 02/11/2022

Indice

Istituzione degli incarichi di funzione	ART. 1
Atti propedeutici all'affidamento degli incarichi	ART. 2
Graduazione delle funzioni.....	ART. 3
Valorizzazione degli incarichi di funzione	ART. 4
Dipendenti interessati	ART. 5
Procedura di assegnazione degli incarichi.....	ART. 6
Responsabilità dell'incaricato e sottoscrizione del contratto integrativo individuale di lavoro.....	ART. 7
Durata e revoca degli incarichi	ART. 8
Norme finali	ART. 9
Norma di rinvio	ART. 10

ART. 1 - Istituzione degli incarichi del personale del comparto

- 1.1 Con il presente regolamento l'Azienda ospedaliera di Perugia (di seguito Azienda) provvede a disciplinare gli incarichi dell'area del personale non dirigenziale del comparto sanità in applicazione del capo III "Sistema degli incarichi" del CCNL 02 novembre 2022.
- 1.2 Ai sensi dell'art. 24 del CCNL 02/11/2022, l'Azienda istituisce, con atto formale, specifici incarichi riservati al personale del comparto sulla base del proprio ordinamento e nel rispetto delle leggi regionali di organizzazione.
- 1.3 Gli incarichi di cui al presente regolamento, secondo quanto stabilito dall'art. 24 sopra richiamato, richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell'ambito e del profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità. Gli incarichi sono funzionali a una efficace organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione nazionale e regionale e sono finalizzati a promuovere lo sviluppo professionale mediante il riconoscimento dell'autonomia operativa. Gli incarichi possono essere di tipo organizzativo o professionale.
- 1.4 Possono essere istituiti all'interno dell'assetto organizzativo dell'Azienda, in tutti i ruoli, i seguenti incarichi:
 - a) Incarico di posizione, per il solo personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione;
 - b) Incarico di funzione organizzativa, per il solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari;
 - c) Incarico di funzione professionale, per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori.
- 1.5 Gli incarichi di cui al presente regolamento sono modificabili per effetto di:
 - successiva diversa organizzazione dell'ente;
 - diversa programmazione delle attività istituzionali;
 - riordino dei processi gestionali finalizzati al miglioramento della efficienza organizzativa e della efficacia erogativa.
- 1.6 Il conferimento di incarico relativo a incarico di funzione non comporta, pertanto, per il dipendente che ne è titolare, né progressioni interne di carriera automatiche, né differenze retributive tabellari salvo il diritto alla corresponsione della specifica indennità di cui al capo III del CCNL 02/11/2022 rapportata alla natura, alle caratteristiche dell'incarico ed alle risorse disponibili definite in sede di contrattazione integrativa con le OO.SS.
- 1.7 Nell'individuazione degli incarichi l'Azienda tiene conto dei seguenti principi organizzativi inerenti la sovra e sotto ordinazione:
 - gli incarichi di posizione sono sovraordinati agli incarichi di funzione organizzativa;
 - gli incarichi di funzione organizzativa sono sovraordinati agli incarichi di funzione professionale
 - la sovra ordinazione interna alla singola tipologia incarichi di funzione organizzativa e di funzione professionale è determinata dal livello di complessità connesso a ciascun incarico secondo il modello organizzativo

ART.2 – Atti propedeutici all'affidamento degli incarichi

- 2.1 Il conferimento degli incarichi di cui sopra ha luogo dopo che l'Azienda, con riferimento al proprio assetto organizzativo, dunque in base alle forme di relazioni sindacali previste dal vigente contratto di lavoro, ha formalizzato:
 - a) l'articolazione degli incarichi, distinti tra le tipologie con riferimento agli incarichi di organizzazione e gli incarichi professionali, alla natura ed alle caratteristiche degli stessi;
 - b) la graduazione degli incarichi (peso) cui correlare la relativa indennità;
 - c) le risorse individuate all'interno del fondo di cui all'art. 102 del CCNL 02/11/2022 da destinare esclusivamente al finanziamento dell'indennità prevista dal capo III del medesimo contratto.

ART. 3 – Graduazione delle funzioni – Principi metodologici

- 3.1 Successivamente alla individuazione degli incarichi e preventivamente all'assegnazione degli stessi, l'Azienda definisce la graduazione delle funzioni secondo l'iter di seguito riportato.
- 3.2 Dal momento che nei diversi ambiti aziendali insistono competenze e responsabilità diverse, connesse non solo alla tipologia di incarico individuata ma anche all'area, al ruolo ed all'ambito lavorativo di riferimento vengono individuati differenti criteri di pesatura distinti tra area e ruolo.

Regolamento per la graduazione ed il conferimento degli incarichi - area comparto

3.3 IL CCNL prevede differenti valori economici rispetto ai livelli di complessità ed all'area di appartenenza dell'incarico. Lo schema riassuntivo di cui all'art. 24 comma 7 del CCNL 02/11/2022 viene riportato nelle tabelle che seguono.

Area	Tipologia incarico	Graduazione
Elevata qualificazione	Incarico di posizione	10.000 - 20.000

Area	Tipologia Incarico	Complessità		
		Base	Media	Elevata
Professionisti della salute e dei funzionari	Funzione organizzativa	---	4.000 - 9.500	9.501 - 13.500
	Funzione Professionale	1.000	4.000 - 9.500	9.501 - 13.500
Assistenti	Funzione Professionale	930	1.800	3.000
Operatori	Funzione Professionale	700	1.500	2.000

Stante quanto sopra riportato, nell'ambito della graduazione delle funzioni di cui al presente regolamento vengono individuate le modalità con cui individuare la classificazione degli incarichi e le modalità di determinazione del valore economico conseguente.

Tale attività viene articolata secondo un percorso logico di passaggi successivi orientati al rispetto dei principi dettati dal contratto e orientati a riconoscere al personale un trattamento economico correlato alle responsabilità assegnate nel rispetto delle somme disponibili.

ART. 4 – Graduazione delle funzioni – Incarichi per l'area degli Operatori e degli Assistenti

4.1 Il CCNL prevede che le aziende possono prevedere l'istituzione di incarichi per il personale appartenente alle aree degli Operatori e degli Assistenti; tali incarichi sono prevedibili solo per lo svolgimento di particolari e precise attività professionali individuando, in base al ruolo di appartenenza le seguenti macro funzioni:

Area degli Operatori:

- Ruolo sanitario: attività con particolari contenuti professionali e specialistici;
- Ruolo sociosanitario: svolgimento di funzioni di tutoraggio nei confronti degli altri operatori della stessa unità organizzativa.
- Ruoli amministrativo, tecnico e professionale: svolgimento di funzioni di primo coordinamento operativo nell'ambito del gruppo di lavoro di riferimento

Area degli Assistenti:

- Ruolo sanitario: attività caratterizzate da significativa conoscenza ed esperienza maturate negli ambiti professionali e specialistici;
- Ruoli amministrativo, tecnico e professionale: punto di riferimento del processo tecnico organizzativo o amministrativo contabile

4.2 Tenuto conto che il contratto prevede tre classi di complessità per tali tipologie di incarico cui è collegato un differente valore economico, con il presente regolamento vengono stabiliti i criteri da utilizzare per la classificazione degli incarichi.

4.3 I parametri da utilizzare per l'individuazione della classe di complessità di ciascun incarico sono i seguenti:

A. Criteri di pesatura degli incarichi dell'area degli Operatori e degli Assistenti:

	Fattori di pesatura	Punteggio
Importanza e delicatezza dell'attività professionale Max 5 punti	L'incarico prevede lo svolgimento di attività di alto impatto aziendale con la realizzazione di funzioni complesse ed articolate, che comportano un'analisi accurata del contesto aziendale	5
	L'incarico prevede lo svolgimento di attività ritenute di importante funzionalità rispetto alla garanzia delle attività aziendali	3
	L'incarico prevede lo svolgimento di attività che competenze di base nell'esercizio della funzione	1

Regolamento per la graduazione ed il conferimento degli incarichi - area comparto

Grado di autonomia professionale richiesto nell'attività Max 5 punti	L'incarico prevede una attività in piena autonomia, secondo gli obiettivi strategici individuati dalla Direzione Aziendale	5
	L'incarico prevede una parte di attività svolta in autonomia e attività interdipendenti con altri incarichi secondo gli obiettivi strategici individuati dalla Direzione Aziendale	3
	L'incarico prevede la realizzazione di attività predisposte da altri livelli sovraordinati	1
Attività di coordinamento professionale Max 5 punti	L'incarico prevede il coordinamento di attività che interessano personale appartenente a differenti aree o ruoli	5
	L'incarico prevede il coordinamento di attività che interessano personale appartenente alla stessa area o ruolo	3
	L'incarico prevede coordinamento di attività che interessa personale appartenente alla stessa area e ruolo	1
Livello di specializzazione professionale richiesto Max 5 punti	L'incarico richiede un alto livello di specializzazione e competenze specifiche acquisite tramite formazione ed esperienza diretta	5
	L'incarico richiede un elevato livello di specializzazione	3
	L'incarico prevede un livello di specializzazione di base	1
Valenza strategica dell'attività rispetto agli obiettivi aziendali Max 5 punti	L'incarico ha una rilevante valenza strategica L'incarico prevede lo svolgimento di attività strategiche per l'Azienda ai fini dell'efficientamento, dell'appropriatezza organizzativa e della qualità assistenziale	5
	L'incarico ha una media valenza strategica L'incarico prevede lo svolgimento di attività indispensabili a garantire la funzionalità dei Servizi aziendali	3
	L'incarico ha una valenza strategica di base L'incarico prevede lo svolgimento di attività routinarie di base per garantire la funzionalità dei Servizi aziendali	1

4.4 In base alla pesatura riportata da ciascun incarico individuato all'interno dell'assetto organizzativo dell'Azienda vengono individuati i seguenti range di complessità:

Pesatura		Livello di Complessità
Da punti	A punti	
5	11	Base
12	18	Media
19	25	Elevata

4.5 In corrispondenza del livello di complessità individuato per ciascun incarico sarà assegnato il relativo valore economico previsto dalla tabella di cui al punto 3.3 del presente regolamento, in linea con quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 02/11/2022.

ART. 5 – Graduatorie delle funzioni – Incarichi per l'area dei Professionisti della salute e dei Funzionari

- 5.1 Al personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari è attribuito ad ogni modo un incarico di funzione professionale di base, a norma e per effetto del comma 1 dell'art. 31 del CCNL 02/11/2022.
- 5.2 L' Azienda, in base ai propri ordinamenti ed alla propria organizzazione, possono individuare, per il personale della presente area, incarichi di funzione professionale e/o organizzativa di più rilevante valenza che comportino maggiori competenze e/o responsabilità. In base alle previsioni contrattuali per detto personale possono essere individuate le seguenti tipologie di incarico, rispondenti a macro caratterizzazioni individuate per singolo ruolo:

Incarichi di organizzazione, graduati come segue:

- Ruolo sanitario: la gestione dei processi clinico- assistenziali, diagnostici, riabilitativi, di prevenzione e formativi, anche di tutoraggio, connessi all'esercizio della funzione sanitaria con autonomia, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi;
- Ruolo sociosanitario: la gestione dei percorsi socio sanitari integrati, formativi, di tutoraggio, connessi all'esercizio della funzione socio sanitaria con autonomia, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi;

Regolamento per la graduazione ed il conferimento degli incarichi - area comparto

- Ruoli amministrativo, professionale e tecnico: processi connessi alla gestione di servizi complessi, caratterizzati da un grado di autonomia gestionale e organizzativa, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi.

Incarichi professionali, graduati come segue:

- Per il ruolo sanitario: individuabili, in base ai requisiti richiesti, gli incarichi di professionista specialista, professionista esperto e funzione professionale, e riguardanti attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici, anche di tipo clinico- assistenziali, diagnostici, riabilitativi, di prevenzione con eventuali funzioni di processo; responsabilità di risultato;
- Per il ruolo sociosanitario: individuabili, in base ai requisiti richiesti, gli incarichi di professionista specialista, professionista esperto e funzione professionale, e riguardanti attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici ad alta integrazione socio sanitaria con eventuali funzioni di processo; responsabilità di risultato.
- Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: individuabile, in base ai requisiti richiesti la sola funzione professionale, con riguardo ad attività caratterizzate da rilevanti conoscenze specialistiche in materia amministrativa/contabile, tecnica o professionale, anche trasversale, con funzioni di processo; responsabilità di risultato.

5.3 Una volta che l'Azienda avrà definito all'interno del proprio assetto organizzativo gli incarichi presenti, sia di tipo organizzativo che professionale, potrà provvedere alla graduazione degli stessi attribuendo a ciascuno un peso relativo ottenuto dall'analisi dei criteri di pesatura riportati nelle tabelle sottostanti. I criteri individuati secondo i principi metodologici alla base del presente regolamento costituiscono elementi di apprezzamento della complessità volti alla valorizzazione delle responsabilità connesse all'incarico in base alla tipologia e area di appartenenza

A. Criteri di pesatura degli incarichi per il personale del ruolo sanitario e sociosanitario (minimo di 8 ad un massimo di 60 punti):

Fattori di pesatura		Punteggio
Articolazione giornaliera Max 5 punti	Attività dell'incarico organizzata 7 giorni su 7	5
	Attività dell'incarico organizzata 6 giorni su 7	3
	Attività dell'incarico organizzata 5 giorni su 7	1
Articolazione oraria Max 5 punti	Orario dell'incarico organizzato H24	5
	Orario dell'incarico organizzato H12	3
	Orario dell'incarico organizzato H6	1
Numero personale afferente alla funzione Max 5 punti	oltre 20 dipendenti	5
	da 6 a 19 dipendenti	3
	fino a 5 dipendenti presenti	1
Complessità organizzativa – diretta afferenza Max 5 punti	Incarico afferisce a Direzioni aziendali / Dipartimento: comporta l'assunzione di responsabilità gestionali , organizzative ed assistenziali di macro area e di processi complessi ed articolati	5
	Incarico afferisce a Struttura complessa / Semplice dipartimentale : comporta l'assunzione di responsabilità gestionali, organizzative ed assistenziali di Struttura o Servizio	3
	Incarico afferente a Struttura semplice interna UOC: comporta l'assunzione di responsabilità prevalentemente assistenziali, di programma di attività , di processi assistenziali e di area tecnica trasversali	1
Differenziazione delle qualifiche afferente alla funzione Max 5 punti	L'incarico prevede la presenza di personale appartenente a più ruoli, prevede la definizione, l'organizzazione e la valutazione di diversificati profili	5
	L'incarico prevede la presenza di personale appartenente a differenti profili dello stesso ruolo nonchè la definizione, l'organizzazione e la valutazione di differenti profili dello stesso ruolo	3
	L'incarico prevede la presenza di personale appartenente allo stesso profilo e la definizione, l'organizzazione e la valutazione dei ruoli dello stesso profilo	1
Grado di responsabilità nel perseguimento degli obiettivi aziendali Max 10 punti	L'incarico prevede un'alta responsabilità nel perseguimento degli obiettivi aziendali attraverso attività direttamente attribuite e attraverso proposte organizzativo/gestionali/assistenziali e relativa realizzazione	10
	L'incarico prevede un'elevata responsabilità nel perseguimento degli obiettivi aziendali attraverso attività direttamente attribuite	7

Regolamento per la graduazione ed il conferimento degli incarichi - area comparto

	L'incarico prevede una rilevante responsabilità nel perseguimento degli obiettivi aziendali anche attraverso attività direttamente attribuite	4
	L'incarico prevede un coinvolgimento indiretto nel perseguimento degli obiettivi aziendali	1
Grado di adeguamento ai percorsi /processi innovativi Max 10 punti	L'incarico prevede un alto adeguamento dell'attività rispetto a percorsi innovativi ed all'applicazione di nuovi processi aziendali	10
	L'incarico prevede un elevato coinvolgimento rispetto all'applicazione di percorsi innovativi e/o all'applicazione di nuovi processi aziendali	7
	L'incarico comporta una rilevante capacità di adeguamento a percorsi e processi innovativi	4
	L'incarico prevede un coinvolgimento indiretto nell'adeguamento a percorsi e processi innovativi	1
Valenza strategica dell'incarico rispetto agli obiettivi aziendali (la strategicità viene determinata in relazione agli indici di produttività delle articolazioni organizzative, alla complessità organizzativa, alle interazioni con gli altri servizi aziendali ed extraaziendali) Max 15 punti	L'incarico ha una massima valenza strategica	15
	L'incarico ha una elevata valenza strategica	12
	L'incarico ha una rilevante valenza strategica	8
	L'incarico ha una media valenza strategica	4
	L'incarico ha una valenza strategica di base	1

B. Criteri di pesatura degli incarichi per il personale del ruolo amministrativo, tecnico e professionale (da un minimo di 8 ad un massimo di 60 punti):

Fattori di pesatura		Punteggio
Livello di complessità delle procedure da seguire Max 5 punti	L'incarico prevede la gestione di procedure tecnico-amministrative particolarmente complesse	5
	L'incarico prevede la gestione di procedure tecnico-amministrative di media complessità operativa	3
	L'incarico prevede la gestione di procedure tecnico-amministrative di complessità operativa di base	1
Numerosità delle procedure da seguire Max 5 punti	L'incarico prevede la gestione di procedure tecnico-amministrative particolarmente numerose	5
	L'incarico prevede la gestione di procedure tecnico-amministrative di media numerosità	3
	L'incarico prevede la gestione di procedure tecnico-amministrative numericamente non rilevanti	1
Numero personale afferente alla funzione Max 5 punti	oltre 11 dipendenti presenti	5
	da 6 a 10 dipendenti presenti	3
	fino a 5 dipendenti presenti	1
Complessità organizzativa – diretta afferenza Max 5 punti	Incarico afferisce a Direzioni aziendali / Dipartimento	5
	Incarico afferisce a Struttura complessa / Semplice dipartimentale	3
	Incarico afferente a Struttura semplice interna UOC	1
Differenziazione delle qualifiche afferente alla funzione Max 5 punti	L'incarico prevede la presenza di personale appartenente a più ruoli	5
	L'incarico prevede la presenza di personale appartenente a differenti profili dello stesso ruolo	3
	L'incarico prevede la presenza di personale appartenente allo stesso profilo	1
Grado di responsabilità nel perseguimento degli obiettivi aziendali Max 10 punti	L'incarico prevede un'alta responsabilità nel perseguimento degli obiettivi aziendali attraverso attività direttamente attribuite e attraverso proposte organizzativo/gestionali/assistenziali e relativa realizzazione	10
	L'incarico prevede un elevata responsabilità nel perseguimento degli obiettivi aziendali attraverso attività direttamente attribuite	7
	L'incarico prevede una rilevante nel perseguimento degli obiettivi	4

Regolamento per la graduazione ed il conferimento degli incarichi - area comparto

	aziendali anche attraverso attività direttamente attribuite	
	L'incarico prevede un coinvolgimento indiretto nel perseguimento degli obiettivi aziendali	1
Grado di adeguamento ai percorsi /processi innovativi Max 10 punti	L'incarico prevede un alto adeguamento dell'attività rispetto a percorsi innovativi ed all'applicazione di nuovi processi aziendali	10
	L'incarico prevede un elevato coinvolgimento rispetto all'applicazione di percorsi innovativi e/o all'applicazione di nuovi processi aziendali	7
	L'incarico comporta una rilevante capacità di adeguamento a percorsi e processi innovativi	4
	L'incarico prevede un coinvolgimento indiretto nell'adeguamento a percorsi e processi innovativi	1
Valenza strategica dell'incarico rispetto agli obiettivi aziendali Max 10 punti	L'incarico ha una massima valenza strategica	15
	L'incarico ha una elevata valenza strategica	12
	L'incarico ha una rilevante valenza strategica	8
	L'incarico ha una media valenza strategica	4
	L'incarico ha una valenza strategica di base	1

Dall'analisi dei criteri sopra riportati a ciascun incarico sarà attribuito un punteggio che può andare da un minimo di 8 ad un massimo di 60 punti. Il valore riportato per ogni incarico indica il livello di responsabilità oggettiva nell'espletamento delle funzioni svolte.

La graduazione e pesatura degli incarichi deve essere necessariamente effettuata preventivamente all'attivazione delle procedure di assegnazione degli stessi.

- 5.4 Gli incarichi, conferiti al personale dell'area dei Professionisti della salute e dei Funzionari, che raggiungono un punteggio inferiore a punti 20, sono considerati di livello economico base ai quali sarà riconosciuta, indipendentemente dal punteggio assegnato l'indennità pari a € 1.000
- 5.5 Il trattamento economico correlato agli incarichi che hanno riportato una pesatura superiore a 20 punti e la relativa fascia economica di classificazione è determinato secondo le modalità indicate nel successivo art. 7.

ART. 6 – Graduatoria delle funzioni – Incarichi per il personale di elevata qualificazione

- 6.1 Al personale inquadrato nell'area dell'elevata qualificazione sono attribuibili solo incarichi di posizione di cui all'art. 25 del CCNL 02/11/2022 con la finalità di assicurare lo svolgimento di funzioni organizzative e professionali dotate di forte autonomia organizzativa e professionale per i quali sono richieste elevate abilità e che fungono da raccordo con le figure dirigenziali.
- 6.2 La pesatura di tali incarichi è effettuata tenendo conto dei criteri di cui al comma 3 dell'art. 26 del CCNL 02/11/2022, che, adattati alla realtà aziendale vengono riportati in dettaglio nella tabella che segue:

Fattori di pesatura		Punteggio
Dimensione organizzativa di riferimento Max 15 punti	Aziendale	15
	Interdipartimentale	10
	Dipartimentale	8
	UOC / UOSD	4
	UOS	1
Eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento Max 15 punti	Coinvolgimento altre discipline/ruoli, attività dinamiche in evoluzione, eterogenee e/o orientate all'emergenza	15
	Coinvolgimento altre discipline/ruoli, attività dinamiche in evoluzione e/o orientate all'emergenza	10
	Coinvolgimento altre discipline/ruoli	8
	Attività dinamiche in evoluzione e/o orientate all'emergenza	4
	Attività mono disciplinare/ruolo	1
Grado di complessità, autonomia e responsabilità, anche amministrativa e gestionale, e controllo dell'incarico Max 15 punti	L'incarico prevede una attività in piena autonomia, con importante responsabilità amministrativa e contabile	15
	L'incarico prevede una attività in piena autonomia, anche con responsabilità amministrativa e contabile	10
	L'incarico prevede una attività in piena autonomia	8
	L'incarico prevede una attività anche in autonomia	4

Regolamento per la graduazione ed il conferimento degli incarichi - area comparto

	L'incarico non prevede una particolare autonomia	1
Grado di competenza specialistico - funzionale o professionale Max 15 punti	L'incarico richiede un alto livello di specializzazione e peculiari competenze specialistico - funzionali	15
	L'incarico richiede un alto livello di specializzazione	10
	L'incarico richiede il possesso di importanti competenze specialistico - funzionali	8
	L'incarico prevede un buon livello di competenze professionali	4
	L'incarico non prevede un particolare livello di specializzazione	1
Livello di innovazione Max 10 punti	L'incarico prevede un alto adeguamento dell'attività rispetto a percorsi innovativi ed all'applicazione di nuovi processi aziendali	10
	L'incarico prevede un elevato coinvolgimento rispetto all'applicazione di percorsi innovativi e/o all'applicazione di nuovi processi aziendali	7
	L'incarico comporta una rilevante capacità di adeguamento a percorsi e processi innovativi	4
	L'incarico prevede un coinvolgimento indiretto nell'adeguamento a percorsi e processi innovativi	1
Livello tecnologico Max 10 punti	L'incarico prevede lo svolgimento/implementazione/utilizzo di metodologie e tecnologie di particolare rilievo aziendale	10
	L'incarico prevede l'utilizzo di metodologie e tecnologie di rilievo aziendale	7
	L'incarico prevede l'utilizzo di metodologie e tecnologie con impatto per l'attività aziendale	4
	L'incarico prevede l'utilizzo di metodologie e tecnologie standard	1
Valenza strategica dell'incarico rispetto agli obiettivi aziendali Max 20 punti	L'incarico ha una massima valenza strategica	15
	L'incarico ha una elevata valenza strategica	12
	L'incarico ha una rilevante valenza strategica	8
	L'incarico ha una media valenza strategica	4
	L'incarico ha una valenza strategica di base	1

Dall'analisi dei criteri sopra riportati a ciascun incarico sarà attribuito un punteggio che può andare da un minimo di 7 ad un massimo di 100 punti. Il valore riportato per ogni incarico indica il livello di responsabilità oggettiva nell'espletamento delle funzioni svolte.

La graduazione e pesatura degli incarichi deve essere necessariamente effettuata preventivamente all'attivazione delle procedure di assegnazione degli stessi.

6.3 Il trattamento economico spettante all'incarico e la fascia economica di classificazione di ciascun incarico sono determinati secondo le modalità indicate nel successivo art. 7.

ART. 7 – Valorizzazione economica degli incarichi

7.1 In base alle disposizioni del CCNL 02/11/2022 la determinazione del valore economico connesso all'incarico è quantificata in maniera differente rispetto all'area di appartenenza. In particolare per le aree degli operatori e degli assistenti vengono individuati tre differenti livelli economici mentre per le aree dei professionisti della salute e dei funzionari e dell'elevata qualificazione vengono previsti valori variabili.

7.2 A tal proposito, in base alle risorse disponibili per il finanziamento degli incarichi di cui al presente regolamento dalla contrattazione integrativa aziendale e facenti capo al fondo di cui all'art. 102 del CCNL 2022, l'Azienda, definito l'assetto organizzativo degli incarichi provvede a pesare, secondo la disciplina di cui agli artt. 4, 5 e 6, gli incarichi individuati e procede nell'ordine:

- Ad attribuire la quota relativa al valore economico di complessità (Base, Media, Elevata) agli incarichi riservati al personale appartenente all'Area degli Operatori e degli Assistenti;
- Ad individuare il valore di ogni singolo punto di pesatura, ottenuto dividendo le quote residue per la sommatoria dei punti assegnati agli incarichi riservati alle Aree dei Professionisti della salute e dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione
- A determinare il corrispondente valore economico ottenuto moltiplicando il valore del punto per il punteggio assegnato a ciascun incarico;

Regolamento per la graduazione ed il conferimento degli incarichi - area comparto

- Ad assicurare in ogni modo il valore minimo previsto per ciascun incarico secondo il dettato del Capo III del CCNL 02/11/2022;
- A classificare, per gli incarichi riservati alle aree dei professionisti della salute e dei funzionari, la fascia economica di appartenenza in base al range di valore economico, tra livello medio (da € 4.000 a € 9.500) ed elevato (da € 9.501 a € 13.500) ed a riconoscere, in base al valore complessivamente attribuito all'incarico la quota fissa (€ 1.000) e la quota variabile dell'indennità.

L'importo determinato è annuo lordo e ricomprende la tredicesima mensilità.

7.3 L'indennità relativa al personale appartenente all'area dell'elevata qualificazione e gli incarichi attribuiti al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari di livello di complessità media o elevata assorbe i compensi per il lavoro straordinario. A personale cui è attribuito un incarico non rientrante in tale fattispecie, oltre al valore dell'incarico è riconosciuto il lavoro straordinario secondo le disposizioni di cui all'art. 47 del CCNL 02/11/2022

ART. 8 – Dipendenti interessati

8.1 Gli incarichi di cui al presente regolamento possono essere attribuiti al personale appartenente alle aree degli Operatori, degli Assistenti, dei Professionisti della salute e dei funzionari e del personale di elevata qualificazione, in base alla definizione dell'assetto organizzativo dell'ente.

8.2 In base alle caratteristiche ed alla specifica attività previste e stabilite per ciascun incarico, l'Azienda individuerà i requisiti necessari di accesso tenuto conto di quanto previsto per ciascuna area dagli artt. 27 e 29 del CCNL 02/11/2022. In particolare:

- a) Area del personale ad elevata qualificazione: sono conferibili solo incarichi di posizione, decorso il periodo di prova;
- b) Area dei professionisti della salute e dei funzionari:
 - incarico di complessità base: riconosciuto al personale neoassunto e al personale già in servizio non destinatario di un incarico di media o elevata complessità;
 - incarico di complessità media ed elevata: oltre alla valutazione positiva con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, per ciascun ruolo, i seguenti requisiti:

Incarichi di funzione organizzativa: diploma di laurea o titolo equipollente e almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza. Per la sola funzione di coordinamento per il personale del ruolo sanitario, il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006.

Al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate, in fase di prima applicazione del nuovo sistema degli incarichi, e comunque non oltre il 31.12.2023, in deroga al requisito del titolo di studio l'Azienda può conferire l'incarico di funzione organizzativa al personale con esperienza maturata di almeno 15 anni nel profilo di appartenenza che abbia già ricoperto in tale periodo almeno un incarico di posizione organizzativa, coordinamento o un incarico di organizzazione o professionale di cui al CCNL 21.5.2018 con valutazione positiva dell'incarico unitamente all'assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni. Nel computo dei quindici anni di esperienza rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) del CCNL 2019/2021 nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso le Università pubbliche e private dei paesi dell'Unione Europea nel medesimo o corrispondente profilo. Con riferimento a quanto sopra previsto, per la funzione di coordinamento resta fermo quanto disposto all'art. 28 comma 2 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa) circa il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, commi 4 e 5 della legge 43/2006.

Incarichi di funzione professionale:

Ruolo sanitario:

- Incarico di "professionista specialista": possesso del master di primo livello per le funzioni specialistiche, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia

Regolamento per la graduazione ed il conferimento degli incarichi - area comparto

stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;

- Incarico di “professionista esperto”: acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dall’Azienda o Ente con apposito regolamento, unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa
- Incarico di “funzione professionale”: 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza.

Ruolo sociosanitario:

- Incarico di “professionista specialista”: possesso del master di primo livello per le funzioni specialistiche secondo quanto disposto dall’art. 6 della Legge n. 43/2006;
- Incarico di “professionista esperto”: acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dall’Azienda o Ente con apposito regolamento, unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni;
- Incarico di “funzione professionale”: 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una 45 delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa

Ruoli amministrativo, professionale e tecnico:

- Incarico di “funzione professionale”: 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

a) Aree degli assistenti e degli operatori: per gli incarichi di qualsiasi complessità, il possesso di almeno quindici anni di esperienza nel profilo di appartenenza, il titolo di abilitazione se richiesto per l’esercizio della professione, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

8.3 Per anni di esperienza professionale si intendono i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso le Università pubbliche e private dei paesi dell’Unione Europea nel medesimo o corrispondente profilo.

Tenuto conto della natura dell’Azienda Ospedaliera di Perugia e delle previsioni del Protocollo d’Intesa tra Regione Umbria e Università degli Studi di Perugia “*Corsi delle lauree sanitarie triennali e magistrali*” sottoscritto il 27.02.2017, all’interno dell’Area dei Professionisti della salute e Funzionari sono attribuiti incarichi di funzione organizzativa finalizzati all’integrazione tra l’attività didattica e le funzioni assistenziali. Tali incarichi sono conferiti a coloro che rivestono il ruolo di Responsabile delle Attività Didattiche Professionalizzanti (RADP) purché la nomina sia conseguita a procedure selettive indette in base a quanto previsto dal Protocollo d’Intesa sopra citato e a condizione del possesso dei seguenti requisiti:

- a) appartenenza allo specifico profilo professionale per il quale viene previsto l’incarico;
- b) possesso di Laurea Magistrale/Specialistica della rispettiva classe inerente all’incarico;
- c) titolarità di Docenza del Corso di Laurea nell’ambito del quale viene previsto l’incarico;
- d) esperienza non inferiore a cinque anni nell’ambito della formazione universitaria;

In base a quanto previsto dal presente paragrafo, sono istituiti i seguenti incarichi di funzione organizzativa:

- Responsabile delle Attività Didattiche Professionalizzanti (RADP) – Corso di laurea Infermieristica;

Regolamento per la graduazione ed il conferimento degli incarichi - area comparto

- Responsabile delle Attività Didattiche Professionalizzanti (RADP) – Corso di laurea Magistrale Scienze Infermieristiche e Ostetriche;
- Responsabile delle Attività Didattiche Professionalizzanti (RADP) – Corso di laurea Logopedia;
- Responsabile delle Attività Didattiche Professionalizzanti (RADP) – Corso di laurea Tecniche di Laboratorio Biomedico (TLB);
- Responsabile delle Attività Didattiche Professionalizzanti (RADP) – Corso di laurea Magistrale Scienze Riabilitative;
- Responsabile delle Attività Didattiche Professionalizzanti (RADP) – Corso di Laurea Tecniche di Prevenzione nell'Ambiente e Luoghi di Lavoro;
- Responsabile delle Attività Didattiche Professionalizzanti (RADP) – Corso di laurea Ostetricia;
- Responsabile delle Attività Didattiche Professionalizzanti (RADP) – Corso di laurea Tecniche di Radiologia Medica per Immagini e Radioterapia (TSRM).

Considerata la peculiarità degli incarichi in argomento e del loro percorso di attribuzione, qualora il professionista non dovesse più trovarsi nelle condizioni di possesso dei requisiti che ne hanno consentito l'attribuzione lo stesso decade dall'incarico assegnato e sarà ricollocato con un inquadramento coerente con la sua profilatura ed il suo consolidato contrattuale, in ogni caso non inferiore all'incarico di funzione professionale di complessità di base.

La graduazione dei suddetti incarichi è operata sulla base dei criteri previsti all'art. 5 del presente Regolamento.

ART. 9 – Procedura di assegnazione degli incarichi

- 9.1 Per l'assegnazione degli incarichi di cui al presente regolamento l'Azienda procede attraverso l'emissione di un avviso interno pubblicato per 15 (quindici) giorni sul sito aziendale.
- 9.2 Per il personale del ruolo sanitario e socio-sanitario vengono emanati distinti avvisi anche cumulativi per tipologie di incarico di funzione organizzativa e distinti avvisi per incarico professionale.
- 9.3 Per il personale del ruolo amministrativo e tecnico professionale vengono emanati distinti avvisi per il conferimento dei complessivi incarichi di funzione organizzativa nonché per il conferimento dei complessivi incarichi di funzione professionale disponibili presso le strutture dell'Azienda.
- 9.4 Le graduatorie approvate in esito agli avvisi di cui ai punti precedenti rimarranno in vigore per due anni nel corso dei quali verranno utilizzate per coperture temporanee in caso di assenza o impedimento del titolare del posto che si protragga oltre 60 giorni. Il titolare conserva il trattamento economico di posizione in godimento laddove compatibile con le fattispecie di assenza retribuita previste dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti. Le stesse graduatorie sono utilizzabili per il medesimo periodo in caso di cessazione dal servizio del titolare dell'incarico per qualsiasi motivazione. L'Azienda, in tal caso, provvederà entro sei mesi all'avvio di nuova procedura selettiva per l'attribuzione definitiva dell'incarico vacante. La nuova graduatoria annulla e sostituisce la precedente. In assenza di posizioni divenute vacanti e da ricoprire con specifico avviso, l'Azienda provvederà prima della scadenza della graduatoria vigente all'emanazione di un avviso per la formazione di una graduatoria di durata biennale da utilizzare esclusivamente per le coperture temporanee in caso di assenza o impedimento del titolare del posto di cui al primo periodo.
- 9.5 L'avviso esplicita per ciascun incarico:
 - a) le caratteristiche organizzative/professionali fondamentali (collocazione nell'organizzazione, denominazione e contenuto dell'incarico);
 - b) il peso ed il valore di ciascun incarico;
 - c) i requisiti richiesti per l'accesso (in particolare area e ruolo);
 - d) i requisiti culturali e professionali richiesti, nell'ambito dei quali è ricompreso il rispetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 4 del CCNL 2019/2021 per il personale interessato alla formazione obbligatoria ed ECM;
 - e) i profili professionali del personale interessato;
 - f) i termini per la presentazione delle domande.

Regolamento per la graduazione ed il conferimento degli incarichi - area comparto

9.6 La selezione delle domande è demandata ad una Commissione, nominata con atto del Direttore Generale, composta da tre membri, di cui uno rappresentato dal Dirigente responsabile cui afferisce l'incarico di funzione da conferire, con compiti di Presidente e due esperti individuati tra i dirigenti/esperti nello specifico ambito professionale operanti all'interno dell'Azienda ovvero in mancanza provenienti da altre Aziende.

9.7 La Commissione è affiancata da un segretario verbalizzante appositamente nominato ed ha a disposizione 100 punti, come di seguito ripartiti. La stessa procede alla valutazione dei documenti presentati ed al colloquio attitudinale, dando luogo a specifica graduatoria, che sarà utilizzata esclusivamente per il posto messo a selezione. I punteggi attribuibili sono così ripartiti:

a) max punti 60 per curriculum secondo il seguente schema:

1. Titoli culturali ulteriori ai requisiti di accesso max 15 punti
 - 1.1 Diploma di Laurea magistrale, Diploma di Laurea specialistica attinenti al profilo professionale da conferire: **punti 4 punti**
 - 1.2 Master I° livello attinenti all'incarico da conferire: **punti 1,5**
 - 1.3 Master II° livello attinenti all'incarico da conferire: **punti 2**
 - 1.4 Dottorato di ricerca (PHD) attinente all'incarico da conferire: **punti 3**
2. Aggiornamento professionale, attività di Docenza e didattica maturati (esclusivamente in ambito accademico), attività scientifica (relativa all'ultimo quinquennio) max 15 punti

2.1 Per il personale del ruolo sanitario relativamente ai punti 2.1, 2.2, 2.3 e 2.4 sarà valutato solo l'aggiornamento professionale, ECM solo ulteriore al requisito di accesso di cui al punto 9.5, lett d), di tipo accademico o regionale ed attinente all'incarico da assegnare.

2.1 Corsi, congressi, convegni e seminari di durata pari o superiore a 2 giornate effettive: **punti 0,05** per corso;

2.2 Incarichi di insegnamento extra istituzionale in materie attinenti l'incarico da affidare: **punti 0,005** per ora.

2.3 Incarichi di docenza in materie attinenti l'incarico da affidare: **punti 0,1 per CFU, per anno di insegnamento.**

Le pubblicazioni devono essere edite a stampa e dovranno essere prodotte in originale o in copia legale o autenticata ai sensi di legge ovvero autocertificate nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa, per un punteggio massimo di 5 punti.

Saranno valutate le pubblicazioni solamente se attinenti all'incarico da assegnare:

2.4 Lavori in collaborazione con più autori: **punti 0,2;**

2.5 Monografie, articoli come unico autore: **punti 0,3;**

2.6 Partecipazione progetti di ricerca scientifica e/o trials clinici sponsorizzati e non: **punti 0,10.**

3. esperienza lavorativa e professionale maturata:

per il personale dell'area dei professionisti della salute e funzionari - ex categoria D, compreso il livello super (con esclusione degli anni di servizio richiesti come requisito di accesso) max 30 punti

3.1 Punti 3 per anno per il servizio prestato a tempo indeterminato presso l'Azienda Ospedaliera di Perugia con incarico di funzione organizzativa ex posizione organizzativa e punti 2,5 per anno per il servizio prestato a tempo indeterminato con incarico di media e/o elevata complessità ex coordinatore o equivalente ai sensi dei CCNL vigenti tempo per tempo. I periodi inferiori all'anno e superiori a 15 giorni saranno conteggiati in misura proporzionale (**per un massimo di 20 punti**).

3.2 Punti 1,5 per anno per il servizio prestato a tempo indeterminato e determinato nell'ambito del Sistema Sanitario Nazionale o di Pubblica Amministrazione senza incarichi di funzione organizzativa e/o professionale o equivalente ai sensi dei CCNL vigenti tempo per tempo. I periodi inferiori all'anno e superiori a 15 giorni saranno conteggiati in misura proporzionale (**per il punteggio massimo vedi punto 3.3**).

3.3 Punti 0,10 per anno per il servizio prestato presso Enti/Istituti accreditati dal SSN. I periodi inferiori all'anno e superiori a 15 giorni saranno conteggiati in misura proporzionale (**per i punti 3.2 e 3.3 massimo 10 punti**).

Regolamento per la graduazione ed il conferimento degli incarichi - area comparto

per il personale dell'area degli operatori e degli assistenti - ex categoria b super e c (con esclusione degli anni di servizio richiesti come requisito di accesso) max 30 punti

3.4 punti 3 per anno per il servizio prestato a tempo indeterminato presso l'azienda ospedaliera di Perugia. i periodi inferiori all'anno e superiori a 15 giorni saranno conteggiati in misura proporzionale (**per un massimo di 20 punti**).

3.5 punti 1,5 per anno per il servizio prestato a tempo indeterminato e determinato nell'ambito del sistema sanitario nazionale o di pubblica amministrazione. i periodi inferiori all'anno e superiori a 15 giorni saranno conteggiati in misura proporzionale (**per il punteggio massimo vedi punto 3.3**).

3.6 punti 0,10 per anno per il servizio prestato presso enti/istituti accreditati dal ssn. i periodi inferiori all'anno e superiori a 15 giorni saranno conteggiati in misura proporzionale (**per i punti 3.2 e 3.3 massimo 10 punti**).

b) max 40 punti in base a specifico colloquio individuale con il quale verrà approfondito il carattere attitudinale e motivazionale, le competenze professionali, organizzative, gestionali e relazionali del candidato in relazione all'incarico da ricoprire.

9.8 Sarà considerato idoneo ed inserito all'interno della graduatoria, il personale che avrà conseguito nel colloquio individuale un punteggio pari almeno a punti 24.

9.9 Dei lavori la Commissione redige specifico verbale che verrà trasmesso, a cura del suo Presidente, al Direttore Generale per gli atti di propria competenza.

ART. 10 – Responsabilità dell'incaricato e sottoscrizione del contratto integrativo individuale di lavoro

10.1 Il dipendente, al quale è conferito incarico di funzione di qualsiasi titolo e classificazione economica, svolge le relative attività da esso previste con assunzione diretta di responsabilità in ordine alla realizzazione dei programmi e dei progetti affidatigli.

10.2 All'atto di conferimento dell'incarico, disposto con deliberazione del Direttore generale, viene sottoscritto da parte del dipendente lo specifico contratto integrativo individuale di lavoro nel quale sono indicati:

1. Oggetto dell'incarico
2. Principali funzioni e responsabilità correlate all'incarico conferito
3. Obiettivi generali da conseguire nella durata dell'incarico, che saranno integrati annualmente in base agli specifici obiettivi attribuiti alla struttura di riferimento secondo il modello di budget vigente in azienda;
4. Decorrenza e durata
5. Retribuzione connessa alle funzioni attribuite
6. Modalità ed effetti della valutazione annuale dell'incarico

10.3 La retribuzione connessa alle funzioni svolte è una indennità corrisposta mensilmente per 13 mensilità in aggiunta al trattamento economico in godimento da parte del dipendente.

10.4 In analogia a quanto previsto dal Contratto per gli incarichi di posizione all'art. 26 comma 10, nel caso di temporanea assenza e/o impedimento del titolare dell'incarico di funzione organizzativa l'Azienda può affidare l'incarico resosi vacante ad *interim* ad altro dipendente inquadrato nella medesima area e ruolo in possesso dei requisiti richiesti per lo svolgimento. Tale attività è retribuita con un importo, a titolo di produttività, pari al 20% del valore economico dell'incarico su cui è attivato l'*interim* rapportato alla durata dell'incarico *ad interim*. L'*interim* non può superare i 12 mesi dalla data di assegnazione. Superati i 12 mesi, l'Azienda procede avviando il percorso per la copertura dell'incarico secondo quanto previsto dal presente regolamento.

ART. 11 – Durata e revoca degli incarichi di posizione

- 11.1 Gli incarichi di cui al presente regolamento sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, anche durata inferiore corrispondente alla durata dell'incarico o del comando. La durata può essere inferiore anche nel caso in cui coincida con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. La durata degli eventuali incarichi di RADP conferiti in applicazione di quanto previsto all'Articolo 8 del presente Regolamento è stabilita nel rispetto del vigente Protocollo di Intesa tra Regione Umbria e Università degli studi di Perugia per la disciplina delle lauree sanitarie triennali e magistrali.
- 11.2 Gli stessi, comunque, possono esser revocati ancor prima della scadenza in caso di accertata inosservanza delle direttive impartite per l'attuazione dei programmi e la realizzazione dei progetti finalizzati al miglioramento organizzativo, al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dei servizi istituzionali, al miglioramento dei livelli qualitativi delle prestazioni assistenziali, secondo le modalità ed i criteri contenuti nello specifico regolamento di valutazione vigente in azienda, ovvero a seguito di modifica dell'assetto organizzativo aziendale. In tutti i casi si applicano le disposizioni di cui ai commi 10 e 11 dell'art. 27 del CCNL 02/11/2022 per gli incarichi di posizione organizzativa, di cui ai commi 10, 11, 12 e 13 dell'art. 30 del medesimo contratto per le altre tipologie di incarico.
- 11.3 Alla scadenza dell'incarico l'Azienda può o riconfermare l'incarico al medesimo dipendente, previa valutazione dei risultati ottenuti e nei limiti previsti dall'art. 19 del CCNL 21/05/2018, ovvero provvedere attraverso l'emissione di un nuovo avviso interno ai sensi dell'art. 6 del presente regolamento.
- 11.4 Gli incarichi di posizione sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, anche di durata inferiore corrispondente alla durata dell'incarico o del comando. La durata può essere inferiore anche nel caso in cui coincida con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.
- 11.5 Gli incarichi di posizione possono essere rinnovati a seguito della valutazione positiva al termine dell'incarico unitamente all'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa. Qualora, al termine dell'incarico, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, al dipendente viene affidato altro incarico di posizione di valore economico complessivo inferiore e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione. Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico.
- 11.6 Può essere disposta la revoca prima della scadenza dell'incarico per effetto:
- a) della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 34 (Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione) del CCNL Comparto Sanità;
 - b) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa.
- La revoca avviene con atto scritto e motivato.
- 11.7 La revoca dell'incarico comporta l'affidamento di altro incarico di posizione di valore economico complessivo inferiore e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione. Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di revoca dell'incarico.

ART. 12 – Durata e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale

- 12.1 Gli incarichi di funzione, esclusi gli incarichi di funzione professionale di complessità base dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari, sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, una durata corrispondente alla durata dell'incarico o del comando; essi sono rinnovabili previa valutazione positiva. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. Per gli incarichi di funzione professionale di base dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari al termine del primo quinquennio è fatta salva la possibilità di conferire un incarico di funzione organizzativa o professionale di complessità media o elevata in presenza dei requisiti di cui agli artt. 28 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa) e 29 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale) del CCNL Comparto Sanità. Gli incarichi di funzione professionale sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura non superiore a € 3.000. In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

Regolamento per la graduazione ed il conferimento degli incarichi - area comparto

12.2 Gli incarichi di funzione, esclusi gli incarichi di funzione professionale di complessità base dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari, possono essere rinnovati previa valutazione positiva al termine dell'incarico e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

12.3 Qualora, al termine dell'incarico, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, è prevista:

- per il personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: la perdita dell'incarico;
- per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, con l'esclusione degli incarichi di funzione professionale di base: l'attribuzione di un incarico professionale di complessità base.

Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico di complessità media ed elevata e per quello di complessità base nell'anno della valutazione negativa.

12.4 Può essere disposta la revoca prima della scadenza dell'incarico, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari, per effetto:

- a) della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 34 (Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione) del CCNL Comparto Sani;
- b) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa.

La revoca avviene con atto scritto e motivato e comporta:

- per il personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: la perdita dell'incarico;
- per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari: la garanzia del solo incarico professionale di complessità base.

Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di revoca dell'incarico.

ART. 13 - Norme finali

13.1 Gli incarichi conferiti al di fuori delle procedure di cui al presente regolamento o da soggetti diversi dal Direttore Generale, fermo restando la responsabilità disciplinare e patrimoniale di questi ultimi, sono nulli a tutti gli effetti.

13.2 Parimenti è nullo ad ogni effetto l'espletamento di fatto di incarico di funzione non formalmente conferito con le procedure di cui al presente regolamento.

13.3 Al fine di valorizzare il personale dell'area del comparto tenuto conto della complessità operativa dell'azienda, ai sensi dell'art.30 comma 5 del CCNL 02/11/2022 in sede di prima applicazione il contingente di incarichi di elevata complessità è elevato dal 20% al 35% rispetto agli incarichi qualificati come media complessità, con progressivo rientro entro il valore del 20% per effetto della progressiva cessazione del personale.

ART. 14 - Norma di rinvio

14.1 Per quanto non espressamente previsto e normato dal presente regolamento, si applicano le disposizioni di cui al CCNL 02/11/2022, con particolare riferimento a quanto previsto dal Capo III dello stesso e successive modificazioni e integrazioni.