



PROPOSTA N°: 2141/23

NOME STRUTTURA PROPONENTE: GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

IL DIRIGENTE RESPONSABILE: Centola Vincenzo

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO: Centola Vincenzo

IL RESPONSABILE DELL'ISTRUTTORIA: PEROTTI SELMA

DELIBERA N. 1979 DEL 07/08/2023

OGGETTO: PRESA D'ATTO E ADOZIONE DEL REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL COMPARTO SANITA', DELLA ASST SANTI PAOLO E CARLO.



IL DIRETTORE GENERALE

Premesso che in data 02/11/2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto Sanità triennio 2019-2021 che al capo III tratta il sistema degli incarichi.

Rilevato che l'art. 6 comma 3 lettere d) ed e) del CCNL 02/11/2023, stabilisce che sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali:

- i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi;
- i criteri per la graduazione degli incarichi, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità.

Dato atto che il previsto confronto con la delegazione trattante di parte sindacale del comparto sanità, attivato in data 21 giugno u.s., si è concluso in data 25 luglio 2023, come da verbale agli atti della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane.

Ritenuto pertanto necessario adottare il regolamento aziendale sulla disciplina degli incarichi di posizione, di funzione organizzativa e di funzione professionale del comparto sanità, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale.

Su proposta del Dirigente Responsabile della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, il quale attesta la legittimità del presente provvedimento.

Acquisito il parere espresso dal Direttore ad interim della S.C. Affari Generali e Legali in ordine alla regolarità di formazione del presente provvedimento.

Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Socio – Sanitario.

DELIBERA

Per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente trascritti:

1. di adottare il regolamento aziendale sulla disciplina degli incarichi di posizione, di funzione organizzativa e di funzione professionale del comparto sanità, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale.
2. di dare atto che il presente provvedimento non comporta costi a carico dell'Azienda;
3. di dare atto che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo, in quanto non soggetto a controllo di Giunta Regionale, verrà pubblicato sul sito internet Aziendale, ai sensi dell'art. 17 comma 6 L.R. n. 33/2009 e s.s.m.m.ii.



S.C. GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL COMPARTO SANITA'

Indice

| | |
|--|----------------|
| Art. 1 – OGGETTO E SCOPO | pag. 3 |
| Art. 2 – CAMPO DI APPLICAZIONE | pag. 3 |
| Art. 3 – RESPONSABILITA' | pag. 3 |
| Art. 4 – DOCUMENTI DI RIFERIMENTO | pag. 3 |
| Art. 5 – CRITERI GENERALI | pag. 3 |
| ✓ 5.1 Tipologie di incarichi di posizione | pag. 4 |
| ✓ 5.2 Tipologie di incarichi di funzione organizzativa | pag. 5 |
| ✓ 5.3 Tipologie di incarichi di funzione professionale | pag. 5 |
| Art. 6 - REQUISITI DI ACCESSO AGLI INCARICHI | pag. 6 |
| ✓ 6.1 Requisiti di accesso agli incarichi di posizione | pag. 6 |
| ✓ 6.2 Requisiti di accesso agli incarichi di funzione organizzativa | pag. 7 |
| ✓ 6.3 Requisiti di accesso agli incarichi di funzione professionale | pag. 7 |
| Art. 7 - GRADUAZIONE, VALORE ECONOMICO E DURATA INCARICHI | pag. 9 |
| ✓ 7.1 Incarichi di posizione | pag. 9 |
| ✓ 7.2 Incarichi di funzione organizzativa e professionale | pag. 10 |
| Art. 8 - PROCEDURA DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI | pag. 14 |

| | |
|---|----------------|
| Art. 9 - RINNOVO DEGLI INCARICHI | pag. 16 |
| ✓ 9.1 Incarichi di posizione | pag. 16 |
| ✓ 9.2 Incarichi di funzione organizzativa e professionale | pag. 16 |
| Art. 10 - REVOCA DEGLI INCARICHI | pag. 17 |
| ✓ 10.1 Incarichi di posizione | pag. 17 |
| ✓ 10.2 Incarichi di funzione organizzativa e professionale | pag. 17 |
| Art. 11 – VERIFICA DI FINE INCARICO E SUOI EFFETTI | pag. 18 |
| Art. 12 – ASSENZE E SOSTITUZIONE DEL TITOLARE | pag. 19 |
| Art. 13 – ASPETTI CONTRATTUALI | pag. 19 |
| Art. 14 – ORARIO DI LAVORO | pag. 20 |
| Art. 15 – NORMA TRANSITORIA E FINALE | pag. 20 |

All. A) Criteri di graduazione incarichi di posizione /

All. B) Criteri di graduazione incarichi di funzione organizzativa – Ruolo Sanitario e Sociosanitario

All. B1) Criteri di graduazione incarichi di funzione organizzativa – Ruolo amm.vo, tecnico e professionale

All. C) Criteri di graduazione incarichi di funzione professionale

All. D) Criteri di graduazione per riconoscimento indennità area degli assistenti

All. E) Criteri di graduazione per riconoscimento indennità area degli operatori

All. F) Scheda per richiesta attivazione incarico

1. OGGETTO E SCOPO

Il presente regolamento, in applicazione dell'art. 24 e seguenti del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022, ha come oggetto la disciplina degli incarichi di posizione e di funzione organizzativa e professionale, con lo scopo di disciplinare la materia nonché di definire regole organizzativo/comportamentali uniformi per i titolari d'incarico, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Attraverso gli incarichi di funzione l'Azienda attribuisce posizioni di lavoro che comportano lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di responsabilità e funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento si applica al personale del comparto in servizio presso la A.S.S.T. Santi Paolo e Carlo a tempo indeterminato e determinato, sia di area sanitaria che socio sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale, con rapporto di lavoro a tempo pieno o part-time.

3. RESPONSABILITA'

La corretta applicazione del presente regolamento compete alla S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane e alle altre strutture eventualmente coinvolte.

4. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

Il documento di riferimento è il CCNL Comparto Sanità del 02.11.2022, con particolare riguardo agli articoli dal 24 al 36.

5. CRITERI GENERALI

L'Azienda in sede di confronto con la RSU e le OOSS firmatarie del CCNL, definisce i criteri generali per il conferimento/durata/rinnovo/valutazione/revoca degli incarichi di posizione e di funzione organizzativa e professionale, ed i criteri per la loro graduazione, come normato dal CCNL vigente.

L'Azienda, avendo a riferimento il proprio assetto organizzativo descritto attraverso il Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS), le sue priorità di sviluppo e le aree strategiche prevalenti (anche in ambito interaziendale), individua gli incarichi da attivare e adegua nel tempo gli incarichi di funzione necessari al funzionamento della propria organizzazione, nel rispetto delle risorse economiche contrattate in sede sindacale.

Gli incarichi secondo quanto previsto dall'art. 24 e ss. del CCNL 02/11/2022, sono i seguenti:

- **incarico di posizione** per il solo personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione;
- **incarico di funzione organizzativa**, per il solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari;
- **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.

Con l'approvazione del presente Regolamento, l'Azienda provvede, altresì, alla definizione dei criteri generali in merito a:

- modalità d'istituzione, conferimento, durata e revoca degli incarichi di funzione;

ASST Santi Paolo e Carlo

- valutazione del valore economico degli incarichi di posizione e di funzione organizzativa/professionale e relativa graduazione delle funzioni;
- orario di lavoro dei titolari d'incarico di funzione;
- valutazione annuale dei risultati delle attività svolte ai fini della corresponsione della relativa indennità.

I predetti incarichi, in relazione all'articolazione organizzativa di appartenenza, sono sovraordinati come segue:

- 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 di incarichi di funzione organizzativa e di funzione professionale è determinata dal livello di complessità connesso a ciascun incarico con conseguente proporzionale differenziazione del trattamento economico accessorio. Le diverse tipologie di incarico, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, possono comunque raggiungere una corrispondente valorizzazione economica nel quadro della graduazione degli incarichi, prevista a livello aziendale.

Le principali tipologie di incarico sono delineate nei successivi articoli e riassunte nelle seguenti tabelle:

| Area | Tipologia incarico | Graduazione |
|------------------------|-----------------------|--------------|
| Elevata qualificazione | Incarico di posizione | 10.00-20.000 |

| Area | Tipologia incarico | Complessità | | |
|--|------------------------|-------------|-------------|--------------|
| | | Base | Media | Elevata |
| Professionisti della salute e 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 |

5.1 Tipologie di incarichi di posizione

L'incarico di posizione è finalizzato ad assicurare lo svolgimento di funzioni organizzative e professionali caratterizzate da livelli di competenza e responsabilità professionale, amministrativa e gestionale nonché autonomia, conoscenze e abilità particolarmente elevate, atte ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi in proficua collaborazione con i medesimi, anche in presenza di eventi straordinari, costituendo il collegamento con i dirigenti di riferimento. In particolare:

- per il personale del ruolo sanitario: rappresenta punto di riferimento di alta qualificazione, finalizzato al consolidamento, sviluppo e diffusione di competenze sanitarie avanzate relative ai processi di cura, riabilitativi, diagnostici e di prevenzione, decisionali e valutativi;
- per il personale del ruolo sociosanitario: rappresenta punto di riferimento della competenza e consulenza socio-sanitaria nelle situazioni di bisogno e di disagio o nello sviluppo e diffusione di competenze nei processi gestionali all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilità, anche con funzioni di controllo;
- per il personale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico: rappresenta punto di riferimento della competenza nello sviluppo e diffusione di processi gestionali e amministrativi all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilità, anche con funzioni di



controllo, di programmazione, di ricerca e analisi indispensabili per le attività svolte nell'articolazione organizzativa.

5.2 Tipologie di incarichi di funzione organizzativa

Nell'ambito dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, l'incarico di funzione organizzativa comporta l'assunzione di specifiche responsabilità, anche gestionali e amministrative, quali:

- *per il personale del 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;
- *per il personale del 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;
- *per il personale dei 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.

5.3 Tipologie di incarichi di funzione professionale

Con riferimento ai sottostanti ruoli e aree di classificazione, sono individuabili i seguenti contenuti minimi delle attività caratterizzanti l'incarico di funzione professionale in relazione alle aree di appartenenza, correlate all'iscrizione ad albi professionali ove esistenti e ove richiesto per l'esercizio della professione:

| Area | Complessità | Attività caratterizzante l'incarico |
|---|-------------|---|
| Area dei professionisti della salute e dei funzionari | Media | <ul style="list-style-type: none"> - Per il ruolo sanitario: 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: attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici ad alta integrazione sociosanitaria con eventuali funzioni di processo; responsabilità di risultato. - Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: attività caratterizzate da rilevanti conoscenze specialistiche in |
| | Elevata | |

| | | |
|-----------------------|--------------------------|---|
| | | materia amministrativa/contabile, tecnica o professionale, anche trasversale, con funzioni di processo; responsabilità di risultato. |
| Area degli assistenti | Base Media Elevata | <ul style="list-style-type: none"> - Per il ruolo sanitario: attività caratterizzate da significativa conoscenza ed esperienza maturate negli ambiti professionali e specialistici; - Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: punto di riferimento del processo tecnico organizzativo o amministrativo contabile |
| Area degli operatori | Base Media Elevata | <ul style="list-style-type: none"> - Per il ruolo sanitario: attività con particolari contenuti professionali e specialistici; - Per il ruolo sociosanitario: svolgimento di funzioni di tutoraggio nei confronti degli altri operatori della stessa unità organizzativa. - Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: svolgimento di funzioni di primo coordinamento operativo nell'ambito del gruppo di lavoro di riferimento |

Tali contenuti, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi e richiedono significative competenze professionali rispetto a quelle proprie del profilo posseduto. Il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione professionale di base esercita compiti e attività connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione. Tale incarico è automaticamente aggiornato in relazione ad eventuali successive strutture aziendali di assegnazione.

6. REQUISITI DI ACCESSO AGLI INCARICHI

6.1 Requisiti di accesso agli incarichi di posizione

L'incarico di posizione è conferito al personale di tutti i ruoli inquadrato nell'area del personale ad elevata qualificazione.

Qualora l'incarico di posizione conferito al personale del ruolo sanitario sia caratterizzato al suo interno anche dallo svolgimento di "funzioni di coordinamento" o di "professionista specialista", oltre ai requisiti previsti per l'accesso all'area di elevata qualificazione è richiesto il possesso dei requisiti previsti dalle relative disposizioni legislative di cui all'art. 6 della Legge 43/2006.

6.2 Requisiti di accesso agli incarichi di funzione organizzativa

Ferme restando le valutazioni annuali di performance individuale positive nell'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 o per motivi personali e familiari (aspettative non retribuite o congedi) in relazione ad una delle annualità e l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, per il conferimento degli incarichi di funzione organizzativa, è richiesto il possesso di uno dei seguenti requisiti:

- diploma di laurea o titolo equipollente e almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza;
- per la sola funzione di coordinamento, che rappresenta una tipologia di incarico nell'ambito degli incarichi di funzione organizzativa per il personale del ruolo sanitario, il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006.

Nel computo dei cinque anni di esperienza professionale 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 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.

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 richiesto ai sensi dell'art. 28 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa) comma 2 del CCNL, 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 del CCNL vigente 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.

6.3 Requisiti di accesso agli incarichi di funzione professionale

I requisiti richiesti per il conferimento degli incarichi di funzione professionale, in relazione alle diverse aree e ruoli, sono i seguenti:

- a) *per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari:*
 - a1) al personale neoassunto e al personale già in servizio non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è automaticamente riconosciuto un incarico di complessità base;
 - a2) l'incarico di complessità media ed elevata, in relazione al ruolo di appartenenza, prevede i seguenti requisiti:

Ruolo sanitario:

- *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, 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 “professionista esperto”*: acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari quali:
 - corsi di perfezionamento universitari, corsi regionali abilitanti e vincolanti per lo svolgimento di alcune funzioni previste dalla normativa regionale/nazionale (es: MSI, IFEC), corsi rilasciati da società scientifiche certificate (es: accessi vascolari), corsi che prevedono il superamento di un esame finale con rilascio di almeno 30 Crediti formativi;
 - 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, 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.

Ruolo sociosanitario:

- *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 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 quali:
 - corsi di perfezionamento universitari, corsi regionali abilitanti e vincolanti per lo svolgimento di alcune funzioni previste dalla normativa regionale/nazionale (es: MSI, IFEC), corsi rilasciati da società scientifiche certificate (es: accessi vascolari), corsi che prevedono il superamento di un esame finale con rilascio di almeno 30 Crediti formativi;
 - 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, 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.



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.*
- *per le 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.*

Nel computo degli anni di esperienza professionale 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 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.

7. GRADUAZIONE, VALORE ECONOMICO E DURATA DEGLI INCARICHI

7.1 Incarichi di posizione

Per la graduazione degli incarichi di posizione e la conseguente valorizzazione economica dell'importo della relativa indennità l'Azienda intende avvalersi di una pesatura sulla base dei seguenti criteri e parametri:

- a) dimensione organizzativa di riferimento (max. 15 punti);
- b) presenza di eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento (max. 15 punti);
- c) grado di complessità, autonomia e responsabilità, anche amministrativa e gestionale, e controllo secondo gli obiettivi di pertinenza dell'incarico oggetto di assegnazione (max. 15 punti);
- d) livello di governo dei processi nell'attività/servizio di riferimento (max. 15 punti);
- e) grado di competenza specialistico - funzionale o professionale (max. 15 punti);
- f) valenza strategica dell'incarico oggetto di assegnazione rispetto alla mission e agli obiettivi propri dell'Azienda (max. 15 punti);
- g) affidamento di programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze formative dell'Azienda (max. 10 punti).

| Punti | Valore economico |
|------------------|------------------|
| da 50 a 80 punti | 10.000 euro |

| | |
|-------------|-------------|
| Da 81 a 90 | 15.000 euro |
| Da 91 a 100 | 20.000 euro |

Trattamento economico dell'incarico di posizione

Gli incarichi di posizione sono finanziati nel limite delle risorse disponibili, individuate con gli impieghi del "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali".

L'indennità di posizione si compone di una parte fissa - coincidente con il valore minimo di euro 10.000 annui lordi per tredici mensilità e di una parte variabile lorda per tredici mensilità, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.

- Il valore complessivo dell'indennità di posizione - inteso come somma della parte fissa e della parte variabile - è definito entro il valore massimo annuo lordo per tredici mensilità di euro 20.000.
- Il valore dell'indennità di posizione parte fissa assorbe e ricomprende:
 - l'eventuale valore dell'indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 1.678,48 per tredici mensilità;
 - l'eventuale valore dell'indennità di cui all'art. 86, comma 5, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 309,84 per dodici mensilità.

Il dipendente cui è conferito un incarico di posizione può eccezionalmente effettuare la pronta disponibilità in relazione all'organico previsto o alla situazione contingente del personale in servizio o dimensione organizzativa di riferimento. In tal caso, le ore sono remunerate secondo le modalità del servizio di pronta disponibilità.

L'indennità relativa agli incarichi di posizione assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto per la pronta disponibilità.

Durata dell'incarico di posizione

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.

Non è consentita l'attribuzione di più incarichi contemporaneamente, fatto salvo l'incarico ad interim nel caso di sostituzione temporanea del titolare.

7.2 Incarichi di funzione organizzativa e professionale

Al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari

- a) per il personale neoassunto, superato il periodo di prova e per il personale non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è attribuito un incarico di funzione professionale di complessità base;
- b) alla maturazione dei relativi requisiti è conferibile un incarico di funzione organizzativa o professionale di complessità media o elevata.

Al personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti in possesso dei relativi requisiti è conferibile un incarico di funzione professionale di complessità base, media o elevata.

La graduazione degli incarichi di funzione organizzativa viene suddivisa in due fasce economiche (incarichi di complessità media o elevata) in relazione ai seguenti criteri

| Dimensione organizzativa di riferimento e gestione dei processi aziendali | Livelli di autonomia e responsabilità della funzione | Specializzazione richiesta | Complessità ed implementazione delle competenze | Rilevanza strategica in ambito aziendale | Totale: |
|---|--|----------------------------|---|--|----------------------|
| Max Punti 20 | Max Punti 20 | Max Punti 20 | Max Punti 20 | Max Punti 20 | Max Punti 100 |

| INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA - PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | | | |
|---|------------------------|--------------|--|
| Complessità incarico | Fascia incarico | Punti | Indennità di funzione annua lorda |
| MEDIA | Fascia 1 | Fino a 35 | 4.500 euro |
| | Fascia 2 | da 36 a 45 | 5.000 euro |
| | Fascia 3 | da 46-50 | 6.000 euro |
| | Fascia 4 | da 51 a 55 | 6.500 euro |
| | Fascia 5 | da 56 a 60 | 7.500 euro |
| | Fascia 6 | da 61 a 65 | 9.000 euro |
| ALTA | Fascia 7 | da 66 a 70 | 9.501 euro |
| | Fascia 8 | da 71 a 75 | 10.000 euro |
| | Fascia 9 | da 76 a 80 | 11.500 euro |
| | Fascia 10 | da 81 a 85 | 12.500 euro |
| | Fascia 11 | da 86 a 100 | 13.500 euro |

➤ Gli **incarichi di funzione professionale** sono suddivisi in tre fasce economiche

- a) Incarico di complessità base;
- b) Incarichi di complessità media;
- c) Incarichi di complessità elevata.

La graduazione degli incarichi di funzione professionale riguarda le tipologie a complessità media ed elevata in relazione ai seguenti criteri e parametri:



| | | | | |
|--|---|----------------------------|--|----------------------|
| Livello di autonomia e responsabilità della funzione | Complessità ed implementazione delle competenze | Specializzazione richiesta | Rilevanza strategica in ambito aziendale | Totale: |
| Max Punti 25 | Max Punti 25 | Max Punti 25 | Max Punti 25 | Max Punti 100 |

| INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE - PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI | | | |
|---|------------------------|--------------|--|
| Complessità incarico | Fascia incarico | Punti | Indennità di funzione annua lorda |
| MEDIA | Fascia 1 | Fino a 45 | 4.000 euro |
| | Fascia 2 | da 46-50 | 4.200 euro |
| | Fascia 3 | da 51 a 55 | 4.500 euro |
| | Fascia 4 | da 56 a 60 | 7.500 euro |
| | Fascia 5 | da 61 a 65 | 9.000 euro |
| ALTA | Fascia 6 | da 66 a 70 | 9.501 euro |
| | Fascia 7 | da 71 a 75 | 10.500 euro |
| | Fascia 8 | da 76 a 80 | 11.500 euro |
| | Fascia 9 | da 81 a 85 | 12.500 euro |
| | Fascia 10 | da 86 a 100 | 13.500 euro |

Agli incarichi di funzione professionale di complessità media, per l'area sanitaria e socio sanitaria, accede il professionista specialista, esperto e con funzione professionale.

Il personale con incarico di funzione professionale di base esercita attività e funzioni connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.

Il numero massimo di incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità elevata istituibili non può superare complessivamente il 20% del numero degli incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità media. Tale percentuale può essere incrementata compatibilmente con le disponibilità del fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali.

Trattamento economico degli incarichi di funzione organizzativa e professionale

- **Indennità di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari**

Gli incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità media ed elevata e gli incarichi di funzione del personale delle aree degli assistenti e degli operatori sono finanziati nel limite delle risorse disponibili, individuate con gli impieghi del "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali".

L'indennità di funzione, per gli incarichi di media ed elevata complessità, si compone di una parte fissa e di una parte variabile. Tali valori sono lordi per tredici mensilità.

Il valore complessivo dell'indennità di funzione degli incarichi di media ed elevata complessità - inteso come somma della parte fissa e della parte variabile è definito entro il valore minimo e massimo annuo di cui alla tabella sotto riportata.

Il valore dell'indennità di funzione parte fissa degli incarichi di media ed elevata complessità assorbe e ricomprende:

ASST Santi Paolo e Carlo

- l'eventuale valore dell'indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 1.678,48 per tredici mensilità;
- l'eventuale valore dell'indennità di cui all'art. 86, comma 5, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 309,84 per dodici mensilità.

L'indennità relativa agli incarichi di funzione di complessità media ed elevata assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto per il servizio di pronta disponibilità.

L'indennità di funzione per gli incarichi di media ed elevata complessità, in relazione alla graduazione e in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo dell'Azienda, su cui gravava il relativo onere, è attribuita nei limiti di seguito indicati.

| Tipologia d'incarico | Complessità | Valore minimo (parte fissa) | Valore Massimo |
|----------------------|-------------|-----------------------------|----------------|
| Organizzativa | media | 4.000 euro | 9.500 euro |
| | elevata | 9.501 euro | 13.500 euro |
| Professionale | Media | 4.000 euro | 9.500 euro |
| | Elevata | 9.501 euro | 13.500 euro |

L'indennità di funzione per gli incarichi professionali di base, per tutti i ruoli del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, è stabilita in euro 1.000 annui, compresa la tredicesima mensilità. Tale importo, può essere incrementato a livello aziendale di un importo non superiore a 300 euro, ove in sede di contrattazione integrativa siano state individuate le relative risorse a copertura nell'ambito del fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali.

- **Indennità di funzione del personale dell'area degli assistenti e dell'area degli operatori**

Il valore complessivo dell'indennità di funzione è definito, in funzione del livello di complessità dell'incarico attribuito, con risorse a carico del fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, nei valori annui lordi da corrispondersi per tredici mensilità di cui alla seguente tabella:

Area degli assistenti

| Tipologia di incarico | Complessità | Valore annuo lordo 13 mensilità |
|-----------------------|---------------------|---------------------------------|
| professionale | Base da 0 a 55 | 930 |
| | Media da 56 a 73 | 1.800 |
| | Elevate da 74 a 100 | 3.000 |

Area degli operatori

| Tipologia di incarico | Complessità | Valore annuo lordo 13 mensilità |
|-----------------------|---------------------|---------------------------------|
| professionale | Base da 0 a 55 | 700 |
| | Media da 56 a 73 | 1.500 |
| | Elevate da 74 a 100 | 2.000 |

ASST Santi Paolo e Carlo

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.

Il dipendente cui è conferito un incarico di funzione svolge, laddove previsto, servizio di pronta disponibilità. In tal caso, le ore effettuate nel caso di chiamata sono remunerate secondo il servizio di pronta disponibilità.

Durata degli incarichi degli incarichi di funzione organizzativa e professionale

Gli incarichi di funzione organizzativa o professionale di complessità media o elevata 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.

Non è consentita l'attribuzione di più incarichi contemporaneamente.

8. PROCEDURA DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

La scelta del dipendente cui attribuire l'incarico avviene mediante procedura di selezione interna.

L'Azienda emette un bando di avviso interno, per titoli e colloquio; il bando sarà pubblicato nella sezione dell'Azienda: Amministrazione Trasparente, bandi interni per 20 (venti) giorni.

Nella selezione per gli incarichi di posizione, deve essere prevista la valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano i ruoli e i profili dell'Area e in particolare deve essere attribuito un peso equilibrato all'esperienza professionale, ad eventuali particolari master acquisiti, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ai fini del conferimento dell'incarico, escludendo, quindi automatismi generalizzati e basati sull'anzianità di servizio.

Nella selezione per gli incarichi di funzione organizzativa e professionale deve essere prevista la valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree, gli ambiti e i profili e in particolare deve essere attribuito un peso equilibrato all'esperienza professionale, al titolo/i di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale, possesso di laurea specialistica o master, attività didattica, pubblicazioni escludendo, come peraltro già indicato, automatismi generalizzati e basati sull'anzianità di servizio. Nell'ambito della selezione per gli incarichi di funzione organizzativa o professionale sono da valorizzare la laurea magistrale o specialistica, il master universitario di primo o secondo livello o eventuali percorsi formativi.

Nel bando, pubblicato sul sito aziendale per 20 giorni consecutivi, è indicato quanto segue:

- la denominazione e tipologia dell'incarico di funzione da conferire;
- la struttura nell'ambito della quale è individuata la posizione;
- i contenuti professionali e le attività peculiari dello stesso;
- la fascia e il valore dell'indennità di funzione prevista;
- la durata dell'incarico;
- i requisiti per la partecipazione;
- competenze e capacità richieste al candidato;
- i termini per la presentazione delle domande e quant'altro sia ritenuto necessario.

ASST Santi Paolo e Carlo

Non potranno essere ammesse alla valutazione le domande presentate dai dipendenti ai quali l'Azienda abbia irrogato sanzioni disciplinari superiori alla multa nell'ultimo biennio antecedente la data di pubblicazione del bando.

È causa ostativa al conferimento dell'incarico la sussistenza di eventuali precedenti penali (per condanne, anche con sentenze non passate in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale "Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione").

Le domande di partecipazione alla selezione per l'attribuzione degli incarichi presentate dai dipendenti, entro i termini e con le modalità stabiliti dal bando, sono valutate da apposita Commissione, nominata dal Direttore Generale.

La Commissione è composta da:

- a) il Presidente.
- b) due componenti esperti nelle materie oggetto della selezione.
- c) un segretario: un amministrativo, di norma assegnato alla S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane.

Il Presidente e i due componenti sono nominati dal Direttore Generale tra il personale dipendente dell'Azienda afferente alla Dirigenza od al Comparto.

Per l'area sanitaria/sociosanitaria: il Direttore della S.C. DAPSS.

Per l'area ATP: il dirigente/responsabile della Struttura presso la quale è individuato l'incarico di funzione.

La commissione, per la valutazione delle domande e dei candidati, dovrà considerare:

- la natura e tipologia dell'incarico da conferire;
- i requisiti culturali e di servizio posseduti dai candidati, tenuto conto delle indicazioni di cui al CCNL 02.11.22;
- delle attitudini e della capacità professionale, con particolare riguardo a:
 - curriculum formativo e professionale che dimostri la specifica competenza a svolgere i compiti connessi all'incarico di funzione da conferire;
 - esperienza precedentemente acquisita nel settore specifico o nello svolgimento delle attività relative all'incarico da conferire;
 - capacità gestionali ed organizzative;
 - conoscenza della materia oggetto dell'incarico;
 - delle valutazioni annuali dell'ultimo triennio.

Successivamente, la selezione è espletata mediante:

- valutazione dei titoli di studio presentati e/o delle esperienze lavorative-professionali documentate dai candidati;
- colloquio individuale di approfondimento del curriculum formativo professionale nonché accertamento delle capacità organizzative e/o professionali, anche nel caso in cui pervenga una sola domanda.

La Commissione, per la selezione per titoli e colloquio, ha a disposizione 100 punti attribuiti con le seguenti modalità:

- colloquio: max punti 60. Il colloquio verte sull'approfondimento dei contenuti del curriculum formativo-professionale, nonché sull'accertamento delle capacità organizzative e di direzione dei candidati ammessi.
- Titoli di carriera, studio e professionali: max punti complessivi 40. Si intendono le attività svolte presso Aziende o Enti del comparto nell'area e nel profilo richiesti per la partecipazione alla selezione 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.

Nella valutazione non vengono considerati i titoli previsti come requisiti di ammissione alla selezione.

La Commissione esamina i candidati e, per ciascuno di essi, redige una valutazione dei titoli di carriera ed altri titoli ed esprime un giudizio sull'esito del colloquio. La sufficienza nel colloquio s'intende raggiunta con un punteggio minimo di 31/60.

L'insufficienza è indicata come: insufficiente o gravemente insufficiente.

La Commissione al termine della selezione redige apposito verbale, firmato da tutti i componenti, attestante lo svolgimento della procedura selettiva e la valutazione complessiva del candidato/i (anche nel caso in cui si presenti o partecipi alla selezione un solo candidato) e lo trasmette con l'elenco degli idonei e la graduatoria al Direttore Generale per il conferimento dell'incarico.

In assenza di candidati idonei, la Direzione Strategica valuterà l'eventuale opportunità di ribandire l'avviso.

Non possono essere cumulati gli incarichi.

9. RINNOVO DEGLI INCARICHI

9.1 Incarichi di posizione

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.

Allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità l'eventuale rinnovo o l'affidamento di altro incarico, tre mesi prima della naturale scadenza dell'incarico stesso viene effettuata dal dirigente di riferimento la valutazione di fine incarico.

9.2 Incarichi di funzione organizzativa e professionale

Gli incarichi di funzione, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base, possono essere rinnovati, previa valutazione positiva al termine dell'incarico e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.



10. REVOCA DEGLI INCARICHI

10.1 Incarichi di posizione

Può essere disposta la revoca prima della scadenza dell'incarico per effetto di:

- a) valutazione negativa annuale;
- b) procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa;
- c) modifica dell'organizzazione aziendale derivante dalla modifica dell'atto aziendale;
- d) perdita dei requisiti richiesti per l'attribuzione;
- e) dimissioni volontarie.

La revoca avviene con atto scritto e motivato.

La revoca dell'incarico comporta, nei casi di cui alle lett. a) e b), 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

Qualora, a seguito di processi di riorganizzazione derivanti dalla modifica dell'atto aziendale, debba essere conferito un incarico diverso da quello precedentemente svolto prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, il dipendente resta inquadrato nell'area, ruolo e profilo di appartenenza e allo stesso viene affidato altro incarico di posizione anche di valore economico complessivo inferiore, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione.

10.2 Incarichi di funzione organizzativa e professionale

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.

Può essere disposta la revoca prima della scadenza dell'incarico, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base, per effetto di:

- a) valutazione negativa annuale;
- b) procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa;
- c) modifica dell'organizzazione aziendale derivante dalla modifica dell'atto aziendale;
- d) perdita dei requisiti richiesti per l'attribuzione;
- e) dimissioni volontarie.

La revoca avviene con atto scritto e motivato. La revoca nei casi previsti alle lett. a) e b) e comporta:

ASST Santi Paolo e Carlo

- 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;

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

Qualora l'Azienda, a seguito di processi di riorganizzazione derivanti dalla modifica dell'atto aziendale, debba revocare l'incarico prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, il dipendente resta inquadrato nell'area, ruolo e profilo di appartenenza riacquisendo le funzioni proprie del profilo medesimo con corresponsione del relativo trattamento economico. Al personale

- appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: può essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore;
- appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari: può essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore ma non al di sotto del valore dell'indennità di funzione di parte fissa corrispondente alla complessità dell'incarico revocato; il personale con incarico di funzione professionale di base, eserciterà l'incarico nell'ambito della struttura aziendale di nuova assegnazione.

Qualora il dipendente, appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, già titolare di incarico di funzione di complessità media o elevata, per effetto della relativa revoca per i motivi di cui alla lett. c) ritornasse titolare di un incarico di funzione professionale di complessità base, viene garantita la parte fissa dell'indennità di funzione corrispondente alla fascia di complessità dell'incarico revocato fino alla naturale scadenza dell'incarico precedentemente assegnato.

Qualora il dipendente, appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti, già titolare di incarico di funzione professionale, per effetto della revoca per i motivi di cui alla lett. c) non sia destinatario di altro incarico, purché abbia maturato almeno 15 anni continuativi di incarichi con valutazioni di fine incarico nonché valutazioni annuali di performance individuale positive nell'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, ha diritto ad un assegno a titolo personale non riassorbibile di importo pari al valore di un differenziale dell'area nel quale è inquadrato, a valere sul fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali. Nel computo dei 15 anni rientra l'incarico di funzione professionale di complessità bassa, media o elevata.

11. VERIFICA DI FINE INCARICO E SUOI EFFETTI

Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico è soggetto a specifica valutazione annuale nonché, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base, a valutazione al termine dell'incarico.

Nella valutazione di termine incarico si tiene conto anche dell'esito delle valutazioni annuali. Il personale titolare dell'incarico di funzione professionale di base, è soggetto alla sola valutazione annuale sulla performance.

I criteri e la procedura di valutazione devono essere preventivamente posti a conoscenza dell'interessato in sede di attribuzione dell'incarico.

La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione della retribuzione di premialità.

Per tutto quanto non richiamato si rimanda al sistema di valutazione aziendale.

Valutazione positiva

L'esito positivo della verifica al termine dell'incarico costituisce condizione per il rinnovo dell'incarico già assegnato.

Valutazione negativa

La formulazione del giudizio negativo deve essere preceduta da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dipendente, anche assistito da una persona di fiducia.

Tranne che per gli incarichi di posizione, il risultato negativo della verifica di fine incarico comporta l'impossibilità di rinnovare l'incarico scaduto.

12. ASSENZA E SOSTITUZIONE DEL TITOLARE

Nel caso di assenza del titolare per aspettativa senza assegni, maternità, distacco, comando, assegnazione temporanea presso altra Azienda o Ente del Comparto, ovvero presso altre amministrazioni di diverso Comparto, l'incarico viene sospeso (con conseguente non erogazione del corrispondente rateo di indennità) e la data di scadenza rimane inalterata.

Se l'assenza del titolare dell'incarico si prolunga per oltre 60 gg., l'Azienda ha la facoltà di individuare un sostituto temporaneo (supplente) provvedendo all'emissione ed espletamento di apposito avviso o mediante utilizzo di graduatoria. La supplenza potrà protrarsi sino ad un massimo di 12 mesi; qualora il titolare dell'incarico (supplito), non rientrasse in servizio entro i 12 mesi di supplenza, l'incarico resterà affidato al supplente sino alla naturale scadenza dell'incarico originario.

In caso di rientro in servizio entro l'originaria data di scadenza, il titolare riassume l'incarico, con contestuale cessazione dall'incarico al supplente, nel frattempo attribuito, dell'eventuale sostituto. In caso di mancato rientro entro l'originaria data di scadenza, la titolarità dell'incarico resta in capo al sostituto, se presente, fino alla scadenza dello stesso.

In caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico di posizione, l'Azienda può affidare un incarico ad interim ad altro dipendente inquadrato nell'Area del personale di elevata qualificazione in possesso dei relativi requisiti. Lo svolgimento dell'incarico ad interim è retribuito con un importo, attribuito a titolo retribuzione di premialità, pari al 20% del valore economico complessivo dell'incarico su cui è attivato l'interim; esso non può superare i 12 mesi dalla data di assegnazione.

Al termine del periodo di interim, qualora permanga la necessità di attribuire un nuovo incarico ad interim sul medesimo incarico, esso va riassegnato, ove possibile, con criterio di rotazione tra i dipendenti della stessa Area.

13. ASPETTI CONTRATTUALI

Al candidato nominato dal Direttore Generale è attribuito l'incarico assegnato per la durata di cinque anni con possibilità di rinnovo a seguito di verifica positiva, nonché è riconosciuto il compenso economico previsto per l'incarico d'interesse previa sottoscrizione del contratto individuale.

Se l'incarico di funzione professionale è stato conferito a personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, l'eventuale passaggio da tempo pieno a tempo parziale durante il periodo di conferimento comporta la revoca automatica dell'incarico nel caso in cui il valore economico dell'incarico sia superiore a € 3.000 annui lordi.

Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro, fatto salvo l'incarico di posizione ad interim nel caso di sostituzione temporanea del titolare.

14. ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro dei titolari di incarico di posizione e di funzione organizzativa e professionale è confermato in 36 ore settimanali, fatti salvi gli incarichi con rapporto di lavoro a tempo parziale, così come previsto dal CCNL del personale del comparto sanità.

Ai titolari di incarico di funzione può essere richiesto dai rispettivi responsabili sovra ordinati di organizzare la propria prestazione di lavoro correlandola in modo flessibile alle esigenze di servizio e all'incarico affidato.

Per i titolari di incarichi di posizione e di funzione di complessità media o elevata, le eventuali ore eccedenti nel corso dell'anno sono considerate quale attività finalizzata al conseguimento degli obiettivi specifici dell'incarico e non sono pertanto remunerabili a titolo di straordinario od oggetto di recupero orario, salvo i casi di attività in pronta disponibilità nel qual caso le ore effettuate nel caso di chiamata sono remunerate secondo l'art. 44 commi 6 e 7 del CCNL 02/11/2022.

15. NORMA TRANSITORIA E FINALE

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di adozione della delibera di approvazione e supera ogni altra regolamentazione interna in materia.

Per quanto non contemplato od indicato nel presente regolamento, trovano applicazione le disposizioni vigenti normative e contrattuali in materia.

**CRITERI DI GRADUAZIONE INCARICHI DI POSIZIONE:
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE – FUNZIONARI**

| CRITERI | DESCRIZIONE | PUNTEGGIO MASSIMO |
|--|--|--------------------------|
| Dimensione Organizzativa | Articolazione organizzativa afferente | Fino a 15 punti |
| Presenza di eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento | L'incarico presenta bassa, media, alta eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento | Fino a 15 punti |
| Grado di complessità, autonomia e responsabilità anche amministrativa e gestionale e controllo secondo gli obiettivi dell'incarico | L'incarico prevede la gestione di attività con basso, medio, elevato livello di autonomia e di complessità | Fino a 15 punti |
| Livello di governo dei processi nell'attività/servizio di riferimento | Entità delle risorse economiche gestite | Fino a 15 punti |
| Grado di competenza specialistico funzionale o professionale | Gestisce processi ordinari caratterizzati da contenuti professionali e specialistici che richiedono una bassa, media o elevata capacità di problem solving | Fino a 15 punti |
| Valenza strategica incarico in ambito aziendale | Grado di strategicità: bassa, media, alta | Fino a 15 punti |
| Affidamento di programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze formative dell'Azienda | Gestione del piano di formazione per i processi e le qualifiche professionali gestite | Fino a 10 punti |

TOT. 100

| Punti | Valore economico |
|--------------|-------------------------|
| da 50 a 80 | 10.000 euro |
| Da 81 a 90 | 15.000 euro |
| Da 91 a 100 | 20.000 euro |

**CRITERI DI GRADUAZIONE INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA:
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE – FUNZIONARI RUOLO SANITARIO E SOCIOSANITARIO**

| CRITERI | DESCRIZIONE | PUNTI | PUNTEGGIO MASSIMO |
|---|---|--------------|--------------------------|
| Dimensione organizzativa di riferimento e gestione dei processi aziendali | Articolazione organizzativa: una UOS | 1 | Fino a 20 punti |
| | Articolazione organizzativa: una UOC e altre attività afferenti | 3 | |
| | Articolazione organizzativa: più di una UOC e altre attività afferenti | 5 | |
| | Orario apertura servizio/uo: H 8; 5 giorni/settimana | 1 | |
| | Orario apertura servizio/uo H 12; 5 – 6 giorni/settimana | 3 | |
| | Orario apertura servizio/uo: H 24; 7 giorni/settimana | 5 | |
| | n. operatori: fino a 20 | 3 | |
| | n. operatori: fino a 60 | 5 | |
| | n. operatori: superiore a 60 | 10 | |
| Livello di autonomia e responsabilità della funzione | Contesto caratterizzato prevalentemente da attività ad alta prevedibilità/ prevalentemente elezione - | 5 | Fino a 20 punti |
| | Contesto caratterizzato prevalentemente da attività a media prevedibilità. | 10 | |
| | Contesto caratterizzato prevalentemente da attività a bassa prevedibilità/ prevalentemente urgenza | 20 | |
| Specializzazione richiesta | Settore a bassa intensità assistenziale | 5 | Fino a 20 punti |
| | Settore a media intensità assistenziale | 10 | |

| | | | |
|---|---|----|-----------------|
| | Settore organizzato per intensità di cura/alta intensità assistenziale | 20 | |
| | | | |
| Complessità ed implementazione delle competenze | Risorse tecnologiche presenti: bassa complessità | 3 | Fino a 20 punti |
| | Risorse tecnologiche presenti: medio - alta complessità | 5 | |
| | Risorse tecnologiche presenti: alta complessità | 10 | |
| | Competenze tecniche e gestionali spendibili nel settore di operatività di base | 3 | |
| | Competenze tecniche e gestionali spendibili nel settore di operatività elevate | 5 | |
| | Competenze tecniche e gestionali spendibili nel settore di operatività avanzate | 10 | |
| | | | |
| Rilevanza strategica incarico in ambito aziendale | Bassa | 5 | Fino a 20 punti |
| | Media | 10 | |
| | Alta | 20 | |

TOT. 100



CRITERI DI GRADUAZIONE INCARICO DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA

AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI RUOLO AMMINISTRATIVO,
TECNICO E PROFESSIONALE

| CRITERI | PARAMETRO | DESCRIZIONE | PUNTI | PUNTEGGIO MASSIMO |
|--|---|----------------------------------|-----------|-------------------|
| ampiezza organizzativa di riferimento | n° settori | numero settori (1 punto/settore) | da 1 a 10 | Fino a 40 punti |
| | interconnessione con le strutture aziendali | base | 10 | |
| | | media | 15 | |
| | | elevata | 20 | |
| | ampiezza del coordinamento | base | 5 | |
| | | media | 10 | |
| elevata | | 20 | | |
| livello di autonomia e responsabilità della funzione | attività programmate | media | 2 | Fino a 5 punti |
| | | alta | 5 | |
| | frequenza attività non programmate/urgenze | media | 10 | Fino a 20 punti |
| | | elevata | 20 | |
| tipo di specializzazione richiesta | livello di specializzazione delle competenze per l'incarico | medio | 2 | Fino a 5 punti |
| | | elevato | 5 | |
| tipologia attività | numerosità di attività | medio | 2 | Fino a 5 punti |
| | | elevata | 5 | |
| | complessità attività | omogenea | 2 | Fino a 5 punti |
| | | differenziata | 5 | |
| | complessità strumenti utilizzati | bassa | 1 | Fino a 5 punti |
| | | medio | 3 | |
| alta | | 5 | | |
| valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'azienda o ente | | media | 10 | Fino a 15 punti |
| | | elevata | 15 | |

Tot. 100

**CRITERI DI GRADUAZIONE INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE:
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE - FUNZIONARI**

| CRITERI | DESCRIZIONE | PUNTI | PUNTEGGIO MASSIMO |
|--|--|--------------|--------------------------|
| Livello di autonomia e responsabilità della funzione | Svolge attività che comporta un basso grado di responsabilità diretta e autonomia gestionale. | Da 1 a 9 | Fino a 30 punti |
| | Svolge attività che comporta un medio grado di responsabilità diretta e autonomia gestionale. | Da 10 a 20 | |
| | Svolge attività che comporta un alto grado di responsabilità diretta e autonomia gestionale. | Da 21 a 30 | |
| Specializzazione richiesta | Basso grado di competenze tecniche e generali spendibili nel settore di operatività, conoscenza della normativa specifica e dei processi aziendali bassa | Da 1 a 9 | Fino a 30 punti |
| | Medio grado di competenza tecniche e generali spendibili nel settore di operatività, conoscenza della normativa specifica e dei processi aziendali. | Da 10 a 20 | |
| | Alto grado di competenza tecniche e generali spendibili nel settore di operatività, conoscenza della normativa specifica e dei processi aziendali. | Da 21 a 30 | |
| Complessità ed implementazione delle competenze | Competenze di bassa complessità che necessitano di aggiornamento. | Da 1 a 5 | Fino a 20 punti |
| | Competenze di media complessità che necessitano di aggiornamento. | Da 6 a 10 | |

| | | | |
|---|---|------------|-----------------|
| | Competenze di alta complessità che necessitano di aggiornamento costante. | Da 11 a 20 | |
| Rilevanza strategica incarico in ambito aziendale | Bassa | Da 1 a 5 | Fino a 20 punti |
| | Media | Da 6 a 10 | |
| | Alta | Da 11 a 20 | |

TOT. 100

Allegato D)

**CRITERI DI GRADUAZIONE PER RICONOSCIMENTO INDENNITA' DI FUNZIONE
AREA DEGLI ASSISTENTI**

| CRITERI | DESCRIZIONE | PUNTI | PUNTEGGIO MASSIMO |
|---|--|------------|-------------------|
| Livello di autonomia e responsabilità | Svolge attività che comporta un basso grado di responsabilità diretta e autonomia | Da 1 a 13 | Fino a 40 punti |
| | Svolge attività che comporta un medio grado di responsabilità diretta e autonomia | Da 14 a 26 | |
| | Svolge attività che comporta un alto grado di responsabilità diretta e autonomia | Da 27 a 40 | |
| Complessità ed implementazione delle competenze | Competenze di bassa complessità che necessitano di aggiornamento. | Da 1 a 13 | Fino a 40 punti |
| | Competenze di media complessità che necessitano di aggiornamento. | Da 14 a 26 | |
| | Competenze di alta complessità che necessitano di aggiornamento costante\ complessità degli strumenti utilizzati | Da 27 a 40 | |
| Rilevanza all'interno dell'U.O./Servizio | Bassa | Da 1 a 5 | Fino a 20 punti |
| | Media | Da 6 a 10 | |
| | Alta | Da 11 a 20 | |

TOT. 100

**CRITERI DI GRADUAZIONE PER RICONOSCIMENTO INDENNITA' DI FUNZIONE
AREA DEGLI OPERATORI**

| CRITERI | DESCRIZIONE | PUNTI | PUNTEGGIO MASSIMO |
|---|---|------------|-------------------|
| Livello di autonomia | Attività caratterizzata da bassa autonomia, ad elevata standardizzazione | Da 1 a 13 | Fino a 40 punti |
| | Attività caratterizzata da media autonomia che si svolge nel rispetto delle indicazioni ricevute e dei protocolli/procedure aziendali | Da 14 a 26 | |
| | Attività caratterizzata da elevata autonomia che si svolge nel rispetto delle indicazioni ricevute e dei protocolli/procedure aziendali | Da 27 a 40 | |
| Complessità ed implementazione delle competenze | Competenze di bassa complessità che necessitano di aggiornamento. | Da 1 a 13 | Fino a 40 punti |
| | Competenze di media complessità che necessitano di aggiornamento costante. | Da 14 a 26 | |
| | Competenze di alta complessità che necessitano di aggiornamento costante. | Da 27 a 40 | |
| Rilevanza all'interno dell'U.O./Servizio | Bassa | Da 1 a 5 | Fino a 20 punti |
| | Media | Da 6 a 10 | |
| | Alta | Da 11 a 20 | |

TOT. 100



Allegato F)

SCHEDA PER LA RICHIESTA DI ATTIVAZIONE INCARICO

| | |
|--|---|
| Denominazione dell'incarico: | |
| Struttura nell'ambito della quale è previsto l'incarico: | |
| Proposta pesatura dell'incarico: | Come da criteri riportati nel regolamento |
| Funzioni connesse all'affidamento dell'incarico: | |
| Conoscenze, capacità, competenze richieste: | |
| Requisiti: | |
| | |

Data _____

Firma e timbro per richiesta del Direttore di S.C. _____

| |
|---|
| Firma e timbro del direttore per competenza (DG,DA,DS,DSS - DAPSS): _____ Data _____ |
| <input type="checkbox"/> Parere positivo |
| <input type="checkbox"/> Parere negativo, per la seguente motivazione : _____ |