

Regolamento per il:

CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

AREA
CONTRATTUALE : **DIRIGENZA AREA SANITÀ**

Versione approvata
con le OO.SS.
Area Dirigenza Sanità
in data 20 aprile 2023

Modifica del 5 luglio 2023

Sommario

Art. 1.....	4
Finalità.....	4
Art. 2.....	4
Tipologia degli incarichi e criteri per l'affidamento.....	4
CAPO I.....	4
Dirigenza Medica e Sanitaria.....	4
Art. 3.....	4
Incarichi della Dirigenza Medica e Sanitaria.....	4
Art. 4.....	5
Incarichi di Direzione dei Dipartimenti all'interno del DAI.....	5
Art. 5.....	5
Incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC).....	5
Art. 6.....	6
Incarichi di Responsabilità di Programma (PRGA), semplice o complesso.....	6
Art. 7.....	6
Incarichi di Responsabilità di Unità Operativa Semplice Dipartimentale/Unità Operativa Semplice (UOSD/UOS).....	6
Art. 8.....	7
Incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale, incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa, incarico professionale di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.....	7
Art. 9.....	9
Incarichi professionali di base.....	9
CAPO II.....	10
Norme comuni agli Incarichi di tutte le Dirigenze.....	10
Art. 10.....	10
Contratto individuale di lavoro per il conferimento di incarico.....	10
Art. 11.....	11
Valutazione di fine incarico.....	11
Art. 12.....	11
Affidamento di incarico diverso.....	11
Art. 13.....	11
Cessazione dal rapporto di lavoro.....	11
CAPO III.....	12
GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI.....	12
Art. 14.....	12
Premesse metodologiche.....	12
Art. 15.....	12
Individuazione degli incarichi.....	12
Art. 16.....	13
Incarichi di struttura Complessa.....	13
Art. 17.....	13
Incarichi di struttura Semplice.....	13
Art. 18.....	13
Incarichi di altissima specializzazione, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo.....	13
Art. 19.....	14
Incarichi professionali di base conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.....	14
Art. 20.....	15
Metodologia per la pesatura degli incarichi gestionali.....	15
Art. 21.....	15
Individuazione del punteggio di partenza.....	15
Art. 22.....	15
Attribuzione punteggi aggiuntivi.....	15
Art. 22.....	16
Processo di graduazione delle funzioni.....	16
Art. 23.....	16
Processo di determinazione del valore economico.....	16
Art. 24.....	17

Gestione e affidamento degli incarichi dirigenziali.....	17
Art. 25.....	17
Norme finali e transitorie	17

Art. 1 Finalità

Il presente regolamento definisce le procedure per il conferimento e la revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa, di struttura semplice a valenza dipartimentale, struttura semplice, di natura professionale, sulla base di quanto previsto per la Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie dal CCNL Area Sanità del 19.12.2019, Titolo III, Capo II, artt. 17-23.

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

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

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

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

1. Al personale dirigente medico e sanitario sono conferibili incarichi a contenuto professionale con una componente gestionale, ovvero esclusivamente di natura professionale.
2. Sono incarichi di natura gestionale:
 - a) Direzione dei Dipartimenti all'interno del DAI;
 - b) Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC);
 - c) Responsabile di Unità Operativa Semplice Dipartimentale (UOSD);
 - d) Responsabile di Unità Operativa Semplice (UOS).
3. Sono incarichi di natura funzionale / professionale:
 - a) Responsabilità di Programma (PRGM), semplice e complesso;
 - b) Incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale
 - c) Incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa;
 - d) Incarico professionale di alta specializzazione;
 - e) Incarico professionale di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;
 - f) Incarico professionale di base, conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

Art. 4 Incarichi di Direzione dei Dipartimenti all'interno del DAI

1. L'incarico di Direttore di Direzione dei Dipartimenti all'interno del DAI è conferito dal Direttore Generale d'intesa con il Rettore su base fiduciaria, ad un dirigente titolare di incarico di Direttore di UOC, preferibilmente a rapporto esclusivo. La durata dell'incarico di Direttore di Dipartimento è triennale rinnovabile. In prima applicazione dell'Atto Aziendale la durata è stabilita in anni due. Il Direttore di Dipartimento resta comunque in carica fino alla nomina del nuovo Direttore di Dipartimento.
2. Il Direttore di Dipartimento ha responsabilità professionali in materia clinico-organizzativa nonché responsabilità di tipo gestionale in ordine alla razionale e corretta programmazione e gestione delle risorse assegnate per la realizzazione degli obiettivi attribuiti, ai sensi dell'art. 17 bis del d.lgs. n. 502/92 e smi.
3. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di conferimento di incarico di Direttore di Dipartimento e contiene anche le funzioni di controllo in materia di libera professione, le deleghe affidate dal datore ex artt. 16 e 18 D.lgs. n. 81/2008 ed incaricati del trattamento dei dati personali ai sensi della L. n. 196/2003.
4. Per la durata dell'incarico il Direttore di Dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto. Nel caso di revoca o modifica dell'incarico di Direttore di UOC che dovesse comportare l'affidamento di altro incarico dirigenziale, cessa automaticamente anche l'incarico di Direzione del Dipartimento.

Art. 5 Incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC)

1. L'incarico di Direzione di UOC in cui vengono svolte attività cliniche per il quale è prevista l'attribuzione ad un docente universitario, ai sensi del Protocollo d'Intesa e dell'Atto Aziendale vigenti, è conferito dal Direttore Generale a un docente universitario, strutturato per le funzioni assistenziali presso l'Azienda. Per le modalità di conferimento si tiene conto di quanto previsto dall'art. 102, comma 6 del DPR 382/1980 e s.m.i.
2. Nel caso di UOC in cui vengano svolte attività cliniche per le quali è prevista l'attribuzione ad un dirigente del SSN, l'incarico di direzione viene conferito dal Direttore Generale, con le modalità previste dall'art. 15 del d.lgs. 502/92 e s.m.i..
3. Ai sensi del medesimo art. 15 del d.lgs. 502/92 e s.m.i. per il conferimento dell'incarico di direzione di UOC non possono essere utilizzati contratti a tempo determinato di cui all'art. 15 septies del medesimo Decreto.
4. Agli incarichi conferiti ai sensi dei commi 1 e 2 si applica quanto previsto dall'art. 15, comma 8 del d.lgs. 502/92 e smi in ordine all'acquisizione dell'attestato di formazione manageriale.
5. Gli incarichi di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve.
6. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di struttura complessa la sostituzione è disciplinata dall'art. 22 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019.

Art. 6 Incarichi di Responsabilità di Programma (PRGA), semplice o complesso

1. L'incarico di Responsabilità di Programma (PRGA), semplice o complesso, è conferito dal Direttore Generale, sentito il Rettore, ai professori di ruolo di I fascia ai quali non sia stato possibile conferire la direzione di una UOC / UOS, ai fini della realizzazione di attività assistenziali raggruppate, all'interno del DAI, o tra i DAI, in base ad obiettivi determinati dalla programmazione aziendale, per specifici motivi di funzionalità organizzativa di migliore definizione dei percorsi assistenziali, di specificità scientifica o didattica, di revisione e valutazione della pratica clinica ed assistenziale.
2. L'incarico di Responsabilità di analoghi programmi (PRGA) può essere affidata, in relazione alla minore complessità e rilevanza degli stessi, anche ai professori di II fascia ai quali non sia possibile affidare l'incarico di direzione di una UOC / UOS.
3. L'incarico di PRGA è assimilato a ogni conseguente effetto agli incarichi di UOC / UOS, compresa la durata.

Art. 7 Incarichi di Responsabilità di Unità Operativa Semplice Dipartimentale/Unità Operativa Semplice (UOSD/UOS)

1. Gli incarichi di Responsabile di Unità Operativa Semplice Dipartimentale (UOSD) o Unità Operativa Semplice quale articolazione interna di struttura complessa (UOS) sono conferiti dal Direttore Generale ai dirigenti medici e sanitari appartenenti al SSN, con le modalità previste all'art. 19 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019, che abbiano superato positivamente la valutazione al termine dei primi cinque anni di servizio svolti nel SSN da parte del relativo Collegio Tecnico nella disciplina inerente l'incarico da ricoprire.
2. Gli **incarichi di Responsabile di Unità Operativa Semplice Dipartimentale (UOSD)** sono conferiti dal Direttore Generale, a seguito di proposta del Direttore di Dipartimento sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento. Gli **incarichi di Responsabile di UOS** sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore di U.O.C. di afferenza (o, in mancanza, del direttore della struttura sovraordinata).
3. I suddetti incarichi vengono conferiti previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 10 giorni, specificando:
 - a) Tipo di incarico da affidare;
 - b) Requisiti richiesti;
 - c) Durata dell'incarico;
 - d) Termine di presentazione delle istanze;
 - e) Invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti (anche in altre aziende o Enti) o le esperienze di studio e ricerca effettuate, in relazione all'incarico da affidare;
 - f) Invito ad allegare curriculum formativo-scientifico-professionale.

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

- a) delle valutazioni del collegio tecnico ove disponibili;
- b) dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;

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

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

La proposta di incarico è trasmessa dal proponente al Direttore Generale unitamente ad un documento che contempli analiticamente i criteri di cui ai punti da a) a e) appena elencati. Il Direttore Generale valuta la proposta del Direttore proponente e conferisce l'incarico. Ove la proposta non risulti idonea all'incarico viene redatto parere difforme e motivato che viene inviato al Direttore proponente per formulare nuova proposta.

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

4. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del Responsabile di UOSD la sostituzione è disciplinata dall'art. 22 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019.

Art. 8	Incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale, incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa, incarico professionale di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo
---------------	--

1. Gli **Incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale** e gli **incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa** costituiscono articolazioni funzionali che assicurano prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici. L'incarico di **altissima professionalità a valenza dipartimentale** è un incarico che può essere collocato funzionalmente sia all'interno di una struttura complessa che all'interno del dipartimento e rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per l'intero dipartimento, all'interno di ambiti specialistici. Il numero di posizioni dirigenziali istituibili per tale incarico professionale non può superare il 3% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale, esclusi gli incarichi professionali di base, di cui all'art. 18, comma 1, par. II, lett. b) e c) del CCNL del 19.12.2019. L'incarico di **altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa** è un incarico collocato all'interno di una struttura complessa, che rappresenta un punto di riferimento di altissima specializzazione per l'acquisizione, il consolidamento e la

diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella suddetta struttura o di strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari. Il numero di posizioni dirigenziali istituibili per tale incarico professionale non può superare il 7% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale, esclusi gli incarichi professionali di base, di cui all'art. 18, comma 1, par. II, lett. b) e c) del CCNL del 19.12.2019. Gli **incarichi professionali di alta specializzazione** sono articolazioni funzionali che – nell'ambito di una struttura complessa o semplice - assicurano prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresentano il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. Tali incarichi sono conferiti dal Direttore Generale ai dirigenti medici e sanitari del SSN, con le modalità previste all'art. 19 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019, che abbiano superato positivamente la valutazione al termine dei primi cinque anni di servizio svolti nel SSN da parte del relativo Collegio Tecnico nella disciplina inerente l'incarico da ricoprire. Gli **incarichi professionali di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo** prevedono in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche e sono conferibili ai dirigenti che abbiano superato positivamente la valutazione al termine dei primi cinque anni di servizio svolti nel SSN da parte del relativo Collegio Tecnico nella disciplina inerente l'incarico da ricoprire.

2. Gli **incarichi di Altissima professionalità a valenza dipartimentale** sono conferiti dal Direttore Generale, a seguito di proposta del Direttore di Dipartimento ovvero del Direttore della struttura complessa di afferenza dell'incarico, qualora collocato funzionalmente all'interno di una UOC. Gli **incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa**, gli **incarichi professionali di alta specializzazione** e gli **incarichi professionali di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo** sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore della struttura di appartenenza sentito il Direttore di Dipartimento (o, in mancanza, del direttore della struttura sovraordinata).
3. I suddetti incarichi vengono conferiti previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 10 giorni specificando:
 - a) Tipo di incarico da affidare;
 - b) Requisiti richiesti;
 - c) Durata dell'incarico;
 - d) Termine di presentazione delle istanze;
 - e) Invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti (anche in altre aziende o Enti) o le esperienze di studio e ricerca effettuate, in relazione all'incarico da affidare;
 - f) Invito ad allegare curriculum formativo-scientifico-professionale.

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

- a) delle valutazioni del collegio tecnico ove disponibili;
- b) dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;
- c) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza, all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o Enti, alle esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o

internazionale, alla produzione scientifica, mediante la valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dai dirigenti interessati;

- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate ai sensi dell'art. 57, comma 4 e dell'art. 58 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019;
- e) del criterio della rotazione ove applicabile;

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

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

Possono partecipare all'avviso interno per l'incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale tutti i dirigenti medici e sanitari del Dipartimento in cui è previsto l'incarico e, per gli altri incarichi professionali, tutti i dirigenti medici e sanitari della UOC per la quale è previsto l'incarico, in possesso dei requisiti richiesti.

Art. 9 Incarichi professionali di base

1. Gli incarichi professionali di base sono attribuiti a dirigenti medici e sanitari con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova.
2. Gli IP di base sono conferiti a tutti i dirigenti all'atto della prima assunzione, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del diretto responsabile e con funzione di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso momenti di valutazione e verifica di cui all'art. 15, comma 5 del D.Lgs. n. 502 del 1992 e s.m.i. come disciplinati altresì dagli art. 58, comma 4 e art. 59 comma 2, lett. a) del CCNL Area Sanità del 19.12.2019.

Gli incarichi professionali ai neo-assunti sono conferiti dal Direttore Generale su proposta Direttore UOC / Responsabile UOSD di appartenenza, decorso il periodo di prova ed hanno durata sino al compimento del primo quinquennio di attività nel SSN.

CAPO II Norme comuni agli Incarichi di tutte le Dirigenze**Art. 10 Contratto individuale di lavoro per il conferimento di incarico**

1. Ai sensi dell'art. 11 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019 l'Azienda provvede a sottoporre a ciascun dirigente il contratto individuale senza la cui sottoscrizione nessuno degli effetti giuridici ed economici, connessi all'attribuzione dell'incarico dirigenziale, può attivarsi.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, devono essere espressamente ed esaurientemente indicati:
 - a) tipologia del rapporto di lavoro;
 - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c) area e disciplina o profilo di appartenenza;
 - d) tipologia d'incarico conferito e relativi elementi che lo caratterizzano così come previsto dall'art. 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e dall'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) del CCNL 19.12.2019;
 - e) durata del periodo di prova;
 - f) sede e unità operativa dell'attività lavorativa;
 - g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato;
 - h) il trattamento economico complessivo corrispondente alla tipologia del rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle voci del trattamento fondamentale di cui all'art. 83, comma 1, lett. a) (Struttura della retribuzione); voci del trattamento economico accessorio di cui all'art. 83, comma 1, lett. b) (Struttura della retribuzione) del CCNL 19.12.2019, ove spettanti;
 - i) la misura dell'indennità di esclusività del rapporto ove spettante.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto stesso e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.
4. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa con le procedure di cui al DPR 484/1997, anche se il dirigente è già in servizio presso l'Azienda o Ente ovvero di conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ai sensi dell'art.17 bis del D.Lgs. n. 502/1992.
5. Per i dirigenti neo-assunti il contratto individuale, superato il periodo di prova, è integrato per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 10, (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) del CCNL 19.12.2019.
6. Nella stipulazione dei contratti individuali l'Azienda non può inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.

Art. 11 Valutazione di fine incarico

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

Art. 12 Affidamento di incarico diverso

1. Ai sensi dell'art. 19, comma 5 ter del CCNL Area Sanità del 19.12.2019 qualora l'Azienda, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ex art. 5, comma 3, lett. e) (Confronto), le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'art. 92, commi 1 e 2, (Clausola di garanzia). Ai sensi del comma 6 del medesimo art. 19 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019 gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a) -Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti, senza attivare la procedura di cui al comma 7.

Art. 13 Cessazione dal rapporto di lavoro

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

CAPO III GRADUZIONE DELLE FUNZIONI**Art. 14 Premesse metodologiche**

1. Il presente titolo è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente, secondo quanto disciplinato per la dirigenza medica e sanitaria dagli artt. dal 17 al 23 del CCNL 2016-2018 per la dirigenza Medica e sanitaria e professioni sanitarie.
2. Attraverso il presente regolamento l'Azienda attribuisce a ciascuna posizione individuata dall'Atto Aziendale un punteggio che si configura come peso relativo di ogni incarico rispetto agli altri. Al fine di differenziare e rappresentare correttamente tali rapporti, di seguito vengono individuati i criteri e gli indicatori che dovranno essere utilizzati per effettuare tale pesatura.
3. La determinazione del trattamento economico sarà effettuata dall'Azienda in considerazione sia degli incarichi esistenti e del punteggio attribuito in funzione del presente regolamento, che dei fondi contrattuali disponibili per ciascun anno di riferimento e per ciascuna area contrattuale considerata.

Art. 15 Individuazione degli incarichi

1. In funzione dei livelli di responsabilità indicati nell'Atto Aziendale è possibile individuare diverse tipologie di incarico che si differenziano tra loro in funzione della natura (gestionale o professionale) e della rilevanza all'interno dell'Azienda.
2. Gli incarichi comportanti la responsabilità di gestione di una struttura si distinguono in incarichi di Direzione di struttura complessa e incarichi di Responsabilità di struttura semplice; quest'ultimi a loro volta si distinguono per strutture semplici a valenza dipartimentale o interne a strutture complesse.
3. Gli incarichi professionali, invece, si distinguono in incarichi di elevata professionalità, suddivisi al loro interno in varie tipologie come di seguito previsto dal presente regolamento ed attribuibili a dirigenti che abbiano superato positivamente la valutazione da parte del Collegio Tecnico al termine del primo quinquennio di attività ed incarichi professionali di base attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di esperienza.
4. In base alla distinzione di cui ai punti precedenti, vengono individuate quattro tipologie di incarichi, come riportato dall'art. 18 del CCNL 2016-2018 per la dirigenza medica e sanitaria e delle professioni sanitarie, secondo il seguente schema:
 - strutture complesse/programmi complessi, di cui all'art. 2 del presente regolamento;
 - strutture semplici/programmi semplici, di cui all'art. 3 del presente regolamento;
 - incarichi professionali, di cui all'art. 4 del presente regolamento;
 - incarichi di base, di cui all'art. 5 del presente regolamento.

Art. 16 Incarichi di struttura Complessa

1. Per incarichi di direzione di struttura complessa si intendono quelli relativi a Unità Operative complesse caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti, in via diretta, nei confronti del Direttore Generale. La struttura è dotata di autonomia tecnica-professionale, nonché di autonomia gestionale nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite.
2. All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, viene individuata un unico livello di complessità:
 - ***Incarico "A" - Direttori di Unità Operative Complesse (UOC) – Responsabili di Programmi complessi.***
3. Il punteggio di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente all'incarico "A" è conferibile solo a Direttori di Struttura Complessa.

Art. 17 Incarichi di struttura Semplice

1. Per incarichi di responsabilità di struttura semplice con autonomia organizzativa, si intendono le articolazioni dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie secondo quanto previsto dall'art. 18 comma 1 del CCNL 2016-2018 per la dirigenza sanitaria e medica e delle professioni sanitarie.
2. All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi livelli di complessità:
 - ***Incarico "UOSD" - Unità Operative semplici a valenza dipartimentale: la struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale, nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite (budget);***
 - ***Incarico "UOS" - Unità operative semplici interne ad UU.OO. complesse: la struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale, nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite in seno alla struttura complessa di appartenenza o allo staff della Direzione dell'Azienda – Responsabile di Programma semplice.***
3. Gli incarichi di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che, ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti gestionali, abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio di servizio da parte dello specifico Collegio Tecnico.

Art. 18 Incarichi di altissima specializzazione, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo

1. Per Incarichi di altissima specializzazione, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo, si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che svolgono funzioni a livello dipartimentale o interne alle Unità Operative connesse alla guida di gruppi di lavoro di alta professionalità ovvero al possesso di elevate competenze tecnico-specialistiche che producono prestazioni quali-quantitative ritenute particolarmente rilevanti per l'Azienda.

2. In linea con quanto previsto dal vigente contratto di lavoro vengono previste con il presente regolamento quattro tipologie di incarico che a loro volta vengono articolati in differenti incarichi per rispondere alle esigenze organizzative e di crescita. In particolare, rispetto alle possibilità di sviluppo di carriera di ciascun dirigente, viene previsto come primo accesso alla dirigenza, l'incarico professionale di base, attribuibile solo a dirigenti con meno di cinque anni di esperienza nel SSN. Superata positivamente la valutazione da parte del relativo collegio tecnico alla scadenza dei primi cinque anni di servizio sono attribuibili i seguenti incarichi:
- Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: all'interno di tale tipologia vengono previsti due tipologie di incarico denominate *Professionale e Professionale elevato*;
 - Incarico professionale di alta specializzazione: all'interno di tale tipologia di incarico vengono individuate sei tipologie incarichi denominati: *Esperto, Referente attività, Coordinatore gruppo professionale*.
 - Incarico di altissima professionalità: all'interno di tale tipologia viene previsto l'incarico denominato *Alta Professionalità* distinto per afferenza interna alla struttura complessa o al dipartimento/azienda.
3. Gli incarichi come sopra individuati non sanciscono una sovra o sotto ordinazione gerarchica che viene stabilita attraverso l'organizzazione ed il funzionigramma aziendale.
4. Al fine di individuare la pesatura di ciascun incarico come sopra elencato nella pagina che segue è riportata una tabella riassuntiva indicante la descrizione della macro tipologia dell'incarico e la pesatura assegnata.

TIPOLOGIA INCARICO	TIPOLOGIA DI INCARICO E DESCRIZIONE		PUNTI
Incarico di altissima professionalità	Alta Professionalità - Dipartimentale	L'incarico di Alta professionalità si configura come attribuzione di responsabilità di attività operativo – professionali e comporta il possesso di rilevanti competenze specialistiche riferibili a particolari attività e/o tecnologie. Tale tipologia di incarico si caratterizza per una altissima complessità delle competenze professionali ed altissimo rilievo strategico dell'incarico.	55
	Alta Professionalità - UOC		50
Incarico professionale di alta specializzazione	Referente attività professionale	L'incarico di Referente di attività professionale comporta il possesso di specifiche competenze professionali ad alta complessità, a valenza intra ed inter strutturale, caratterizzate da elevato grado di autonomia professionale che possono richiedere anche l'attività di indirizzo funzionale di altre risorse umane e/o strumentali.	45
	Esperto	L'incarico di Esperto comporta il possesso di elevata e peculiare competenza specialistica professionale, maturata attraverso specifici percorsi di formazione ed anzianità operativa nella struttura	35
Incarico professionale, di consulenza, studio e ricerca, ispettivo, verifica e controllo	Professionale	L'incarico professionale richiede un'anzianità di servizio superiore a cinque anni, con valutazione positiva e comporta il possesso di elevata e peculiare competenza specialistica professionale.	20
Incarico di base	Incarico professionale di base	Incarico attribuibile dirigenti con meno di 5 anni di servizio in corso di acquisizione di specifiche competenze professionali. A tale personale dovrà essere assegnato un incarico con specifici ambiti di autonomia all'interno dell'attività della struttura di assegnazione.	3

Art. 19 Incarichi professionali di base conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività

1. Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base si intendono quelli conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di anzianità; essi hanno rilevanza all'interno della struttura di appartenenza e si caratterizzano per lo

svolgimento di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico–funzionale di base nella disciplina di appartenenza. All'interno di questa tipologia di incarico viene individuato un unico livello di professionalità, a cui vengono attribuiti punti zero:

- **Incarico "IP"- Incarichi a professionalità di base:** Incarichi "professionali" di dirigenti con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in fase di formazione per l'acquisizione di competenze specialistiche professionale più elevate.

Art. 20 Metodologia per la pesatura degli incarichi gestionali

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

Art. 21 Individuazione del punteggio di partenza

1. In virtù della individuazione delle tipologie di incarico come sopra indicato, l'Azienda attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di incarico associato ad un "punteggio di partenza", secondo quanto previsto nella tabella seguente:

INCARICHI GESTIONALI		
TIPO STRUTTURA	INCARICO	PUNTEGGIO DI PARTENZA
STRUTTURE COMPLESSE – PROGRAMMI COMPLESSI	UOC	50
STRUTTURE SEMPLICI DIPARTIMENTALI	UOSD	30
STRUTTURE SEMPLICI INTERNE AD UOC – PROGRAMMI SEMPLICI	UOS	20

Art. 22 Attribuzione punteggi aggiuntivi

1. Dal momento che le diverse posizioni dirigenziali possono presentare, a parte l'identica base di partenza, ulteriori caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità della struttura oltre ai punti di partenza agli incarichi vengono assegnati dei "punteggi aggiuntivi".

2. Al fine di individuare i parametri differenziali da utilizzare per la pesatura degli incarichi di struttura e sotto riportati è stato effettuato un raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 91 del C.C.N.L. del 19/12/2019.
3. Per ogni incarico gestionale è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo, da sommare al parametro di partenza, suddiviso in differenti fattori ciascuno dei quali tende ad analizzare la complessità della struttura sulla base di caratteristiche gestionali differenti.
4. I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi gestionali sono riportati nello schema che segue. La Direzione Aziendale provvederà ad attribuire, in base alle informazioni fornite dai competenti uffici, un peso per ciascun indicatore/parametro a ciascuna struttura, nel limite dei punti relativi al fattore considerato, ponendo a confronto ognuna struttura dell'Azienda.

FATTORI INCARICHI GESTIONALI – AREA SANITA'	
INDICATORE / PARAMETRO	Max punti
Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato – Numero personale della dirigenza e del comparto assegnato alla struttura	10
Produzione di entrate destinate al finanziamento dell'Azienda	15
Complessità dei processi governati – nr PL / orario struttura	10
Complessità operativa	5
Livello di ricerca	3
Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	7

Art. 22 Processo di graduazione delle funzioni

1. In base alla metodologia ed ai criteri sopra riportati, pertanto, La Direzione Aziendale provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, come definito dall'atto aziendale, a mappare le strutture, Unità operative complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui all'art. 18 del presente regolamento.
2. Successivamente ad ogni struttura dell'Azienda sarà assegnato dalla Direzione Aziendale, in base alle informazioni fornite dai competenti uffici, oltre al punteggio di partenza, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, come individuati dalle tabelle sopra riportate.

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

Art. 23 Processo di determinazione del valore economico

1. Il fondo per la retribuzione di posizione è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:
 - della retribuzione di posizione fissa prevista per ciascuna tipologia di incarico;
 - dell'assegno personale ex specifico trattamento economico (per i dirigenti medici e sanitari);
 - dell'indennità di specificità medica (per i dirigenti medici);

- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.
2. Poiché lo stesso "fondo di posizione" va integralmente utilizzato, l'Azienda, definito l'ammontare del Fondo di ciascuna area contrattuale con i criteri e le procedure previste dai vigenti CCNL, tenuto conto del numero complessivo dei dirigenti in servizio, nonché degli incarichi (come sopra graduati) conferiti o che intende conferire nel corso dell'anno, procede, nell'ordine a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per:
 - l'assegno personale ex specifico trattamento economico (per i dirigenti medici e sanitari);
 - l'indennità di specificità medica (per i dirigenti medici);
 - l'indennità per incarico di struttura complessa;
 - determinare, con la quota residua, sulla base della graduazioni delle funzioni come sopra definita, il valore economico della retribuzione di tutte le possibili posizioni funzionali dei dirigenti, in relazione all'incarico allo stesso conferito o da conferire.
 3. L'affidamento dell'incarico avviene attraverso la stipula del contratto individuale con ciascun dipendente ovvero attraverso la modifica del contratto in corso.

Art. 24 Gestione e affidamento degli incarichi dirigenziali

1. Definita la fase di applicazione a tutto il personale dirigenziale di cui al presente regolamento dell'affidamento degli incarichi dirigenziali attraverso la metodologia illustrata l'azienda provvederà alla gestione degli incarichi, a seguito delle mutate situazioni individuali collegate all'inquadramento giuridico del personale, secondo quanto riportato nel presente articolo.
2. Al personale valutato positivamente al termine del primo quinquennio di servizio verrà attribuito, su proposta del dirigente sovraordinato individuato secondo la disciplina del presente regolamento, un incarico professionale ricompreso tra quelli elencati all'art. 18, senza dover ricorrere ad alcun avviso interno, tenuto conto che ad ogni dirigente in servizio è già stato conferito un incarico.
3. Tale applicazione sarà effettuata anche per il personale trasferito presso l'Istituto da altra azienda che si trova nelle condizioni di cui al comma 2 (esperienza professionale maggiore di cinque anni di servizio).
4. Al personale assunto, per concorso o mobilità, che risulta avere una esperienza professionale inferiore a cinque anni sarà attribuito, su proposta del dirigente sovraordinato individuato secondo la disciplina del presente regolamento, un incarico professionale di base ricompreso tra quelli elencati all'art. 22, senza dover ricorrere ad alcun avviso interno, tenuto conto che ad ogni dirigente in servizio è già stato conferito un incarico.
5. Per quanto riguarda la copertura di incarichi di tipo gestionale (UOC, UOSD o UOS) di cui agli artt. 19 e 20 del presente regolamento l'azienda provvederà sempre attraverso l'emissione di apposito concorso/avviso interno secondo la disciplina del presente regolamento ed in base alle disposizioni normative in materia vigenti.

Art. 25 Norme finali e transitorie

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

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