

Regolamento per il:

**CONFERIMENTO E GRADUAZIONE DEGLI
INCARICHI DIRIGENZIALI**

AREA
CONTRATTUALE :

DIRIGENZA AREA SANITÀ

C. More
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]
1

[Signature]

Regolamento per il conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali – Area Sanità

CAPO I - Dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria

Art. 1 - Incarichi della Dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria

Art. 2 - Incarichi di Direzione di Dipartimento (DIP)

Art. 3 - Incarichi di Direzione di Presidio Ospedaliero, di Distretto Sanitario, di Unità Operativa Complessa

Art. 4 - Incarichi di Responsabilità di Unità Operativa Semplice Dipartimentale/Unità Operativa Semplice

Art. 5 - 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

Art. 6 - Incarichi professionali di base

CAPO II -Dirigenza delle Professioni Sanitarie

Art. 7 - Incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa

Art. 8 - Incarichi diversi dalla Direzione di Unità Operativa Complessa

CAPO III - Norme comuni agli Incarichi di tutte Le Dirigenze

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

Art. 10 - Durata degli incarichi dirigenziali

Art. 11 - Valutazione di fine incarico

Art. 12 - Rinnovo dell'incarico o affidamento di incarico diverso

Art. 13 - Revoca degli incarichi dirigenziali

Art. 14- Sostituzioni

TITOLO II - Graduatoria degli incarichi dirigenziali

Art. 15 - Premesse metodologiche

Art. 16- Individuazione degli incarichi

Art. 17 - Incarichi di Direzione di Struttura Complessa

Art. 18 - Incarichi di Responsabilità di Struttura Semplice

Art. 19 - Incarichi di altissima professionalità, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo

Art. 20 - Incarichi professionali di base conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività

Art. 21 - Metodologia per la pesatura degli incarichi gestionali

Art. 22 - Individuazione del punteggio di partenza

Art. 23 - Attribuzione punteggi aggiuntivi

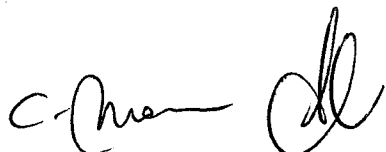
Art. 24 - Processo di graduazione delle funzioni

Art. 25 - Processo di determinazione del valore economico

Art. 26 - Gestione e affidamento degli incarichi dirigenziali

Art. 27 - Disposizioni particolari

Art. 28 - Norme finali e transitorie



TITOLO I Conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali

Art. 1 Incarichi della Dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria

1. Ai dirigenti dell'Area Sanità sono conferibili incarichi di natura gestionale, ovvero di natura professionale (art. 17, comma 2, del CCNL del 19.12.2019).
2. Ai sensi dell'art. 18 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019, le tipologie di incarico conferibili ai dirigenti di cui all'art. 1 comma 1, del predetto contratto sono distinti in:

Incarichi gestionali:

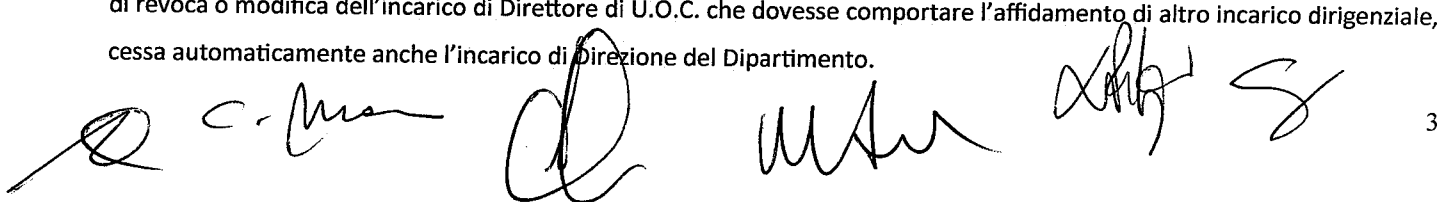
- a) Direzione di Dipartimento (DIP);
- b) Direzione di Presidio Ospedaliero (equiparato all'incarico di struttura complessa);
- c) Direzione di Distretto Sanitario (equiparato all'incarico di struttura complessa);
- d) Direzione di Unità Operativa Complessa (U.O.C.);
- e) Responsabile di Unità Operativa Semplice Dipartimentale (U.O.S.D.);
- f) Responsabile di Unità Operativa Semplice (U.O.S.).

Incarichi professionali:

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

Art. 2 Incarichi di Direzione di Dipartimento

1. L'incarico di Direzione di Dipartimento (DIP) è conferito dal Direttore Generale ad un dirigente titolare di incarico di Direttore di U.O.C. nell'ambito delle strutture complesse aggregate nel Dipartimento, scelto nell'ambito di una terna di candidati ove possibile in coerenza con l'Atto Aziendale, indicata dal Comitato di Dipartimento ai sensi del relativo Regolamento, preferibilmente a rapporto esclusivo. La durata dell'incarico di Direttore di Dipartimento è triennale rinnovabile. 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 funzionale 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. 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 U.O.C. che dovesse comportare l'affidamento di altro incarico dirigenziale, cessa automaticamente anche l'incarico di Direzione del Dipartimento.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller signatures in the center, and a vertical signature on the right side.

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

Art. 3

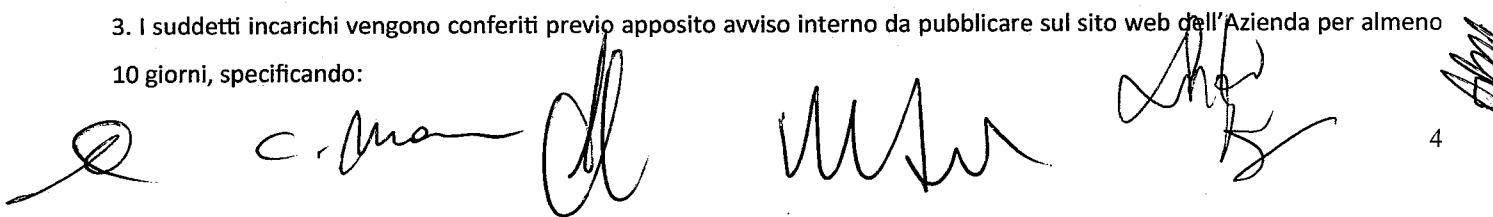
Incarichi di Direzione di Direzione di Presidio Ospedaliero, di Distretto Sanitario e di Unità Operativa Complessa

1. L'incarico di Direzione di Presidio Ospedaliero e di Direzione di Distretto Sanitario, di cui al D.lgs. n. 502/1992, sono equiparati all'incarico di Struttura Complessa.
2. L'incarico di Direzione di struttura complessa (UOC) è conferito dal Direttore Generale, con le modalità previste dall'art. 20, comma 1 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019 ("Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, dal Direttore Generale con le procedure previste dalla legislazione nazionale e regionale vigente che ne disciplina anche i requisiti") e comma 5 (le Aziende ed Enti formulano, in via preventiva, i criteri per il conferimento, la conferma, il rinnovo e la revoca degli incarichi. I criteri per il conferimento degli incarichi di Direttore UOC, come previsto dal comma 9 art. 19 del CCNL 19.12.2019, sono integrati da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alle capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate).
3. Ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502/92 e s.m.i. per il conferimento degli incarichi di direzione di UOC relativi alla dirigenza medica, veterinaria e sanitaria 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. 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. 4

Incarichi di Responsabilità di Unità Operativa Semplice Dipartimentale/Unità Operativa Semplice

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, veterinari 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 o di Distretto sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento o distretto. 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.

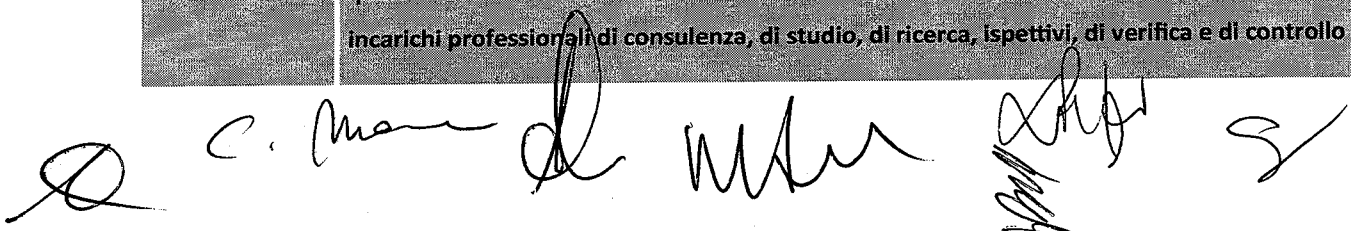
La proposta di incarico è trasmessa dal proponente al Direttore Generale unitamente ad un documento che contempli analiticamente i criteri di cui ai punti da a) a f) appena elencati. Il Direttore Generale valuta la proposta del Direttore proponente e conferisce l'incarico. Ove la proposta non risulti 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 veterinari e sanitari del Dipartimento in cui è previsto l'incarico e, per l'incarico di responsabile di UOS, tutti i dirigenti medici e veterinari 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. 5

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.

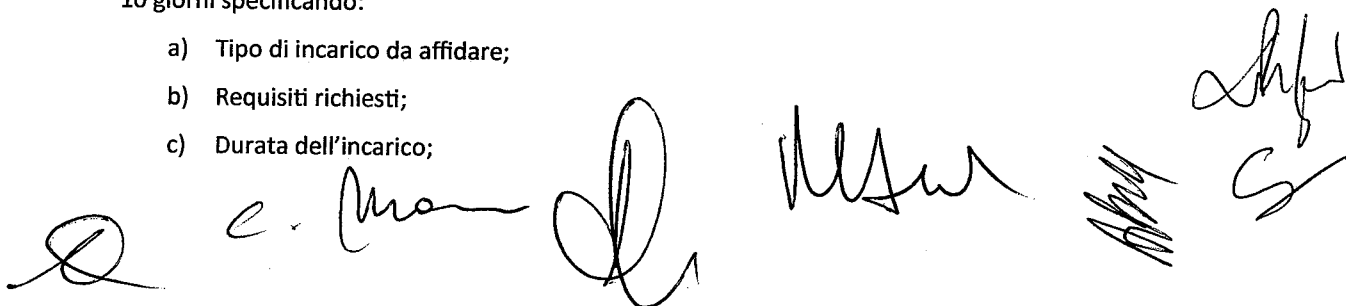
Gli **incarichi professionali di alta specializzazione** sono articolazioni funzionali che – nell'ambito di una struttura complessa o semplice - assicurano prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresentano il riferimento per 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 di Distretto (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 proponete 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.

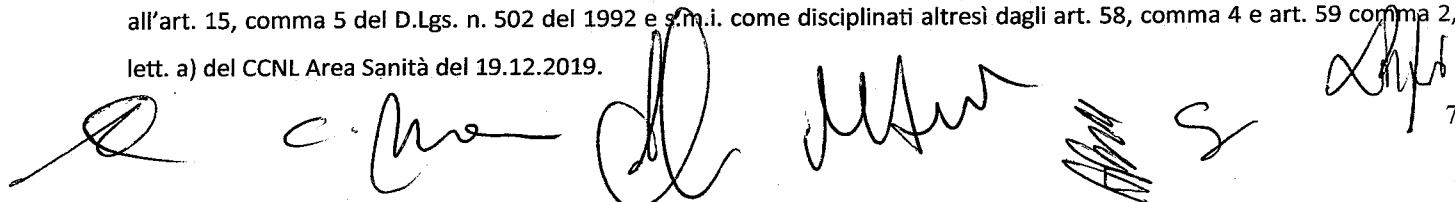
La proposta di incarico è trasmessa dal proponente al Direttore Generale unitamente ad un documento che contenga analiticamente i criteri di cui ai punti da a) a g) appena elencati. Il Direttore Generale, relativamente agli incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale, sentito il parere 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 veterinari e sanitari del Dipartimento in cui è previsto l'incarico e, per gli altri incarichi professionali, tutti i dirigenti medici e veterinari e sanitari della UOC per la quale è previsto l'incarico, in possesso dei requisiti richiesti.

Art. 6

Incarichi professionali di base

1. Gli incarichi professionali di base sono attribuiti a dirigenti medici e veterinari 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.



3. 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 **Dirigenza delle Professioni Sanitarie**

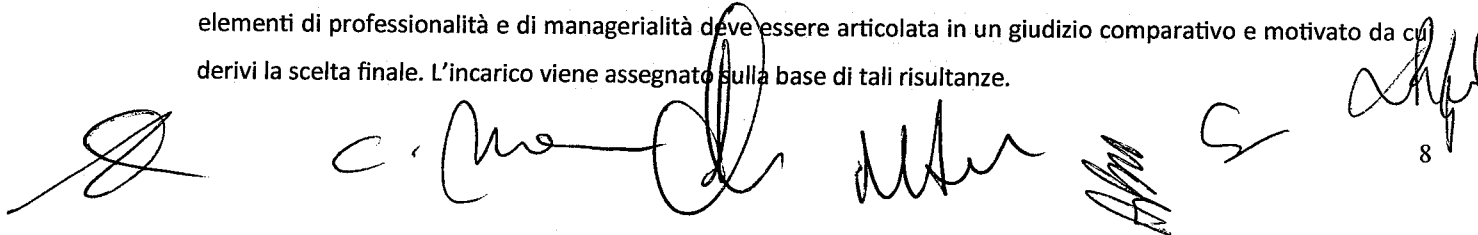
Art. 7 **Incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa**

1. Gli incarichi di Direzione di struttura complessa (UOC) delle Professioni Sanitarie sono conferiti dal Direttore Generale 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, a seguito di proposta del Direttore Sanitario, previo apposito avviso interno, in caso di più candidati, 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 effettuate, in relazione all'incarico da affidare;
- f) Invito ad allegare curriculum formativo-scientifico-professionale.

Per la proposta il Direttore Sanitario tiene conto dei seguenti criteri:

- a) delle valutazioni del collegio tecnico ove disponibili;
- b) delle valutazioni riportate in base alle modalità di verifica previste dalle norme di legge e contrattuali;
- c) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente in relazione alle conoscenze specialistiche nella professione di competenza, all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o Enti, con particolare riferimento alle capacità gestionali, al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi, alle esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale e 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) La formulazione della proposta da parte del Direttore del Dipartimento delle Professioni Sanitarie contenente gli elementi di professionalità e di managerialità deve essere articolata in un giudizio comparativo e motivato da cui derivi la scelta finale. L'incarico viene assegnato sulla base di tali risultanze.



8

Possono partecipare all'avviso interno tutti i componenti delle Professioni Sanitarie in possesso dei requisiti richiesti.

4. 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. 8

Incarichi diversi dalla Direzione di Unità Operativa Complessa

Le modalità di conferimento degli incarichi diversi dall'incarico di Direzione di Dipartimento e di Unità Operativa Complessa delle Professioni Sanitarie sono le medesime previste per la Dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria, previste negli articoli 5, 6 e 7 del presente regolamento.

CAPO III

Norme comuni agli Incarichi di tutte Le Dirigenze

Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro fatto salvo il mantenimento della titolarità della struttura complessa da parte del direttore di dipartimento ai sensi dell'art. 17 bis, comma 2, del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i.

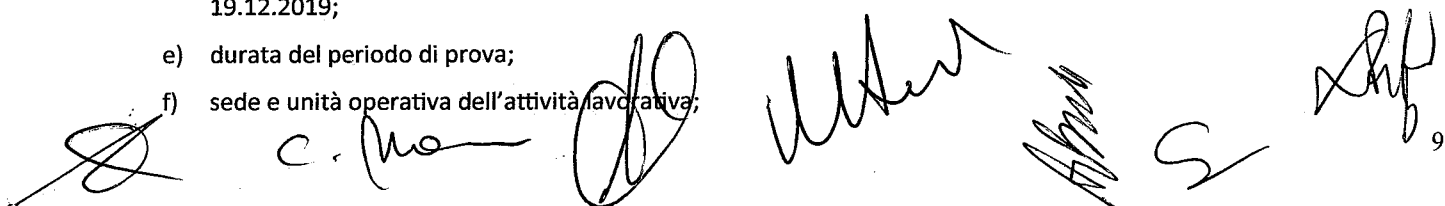
Art. 9

Contratto individuale di lavoro per il conferimento dell'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. 10 Durata degli incarichi dirigenziali

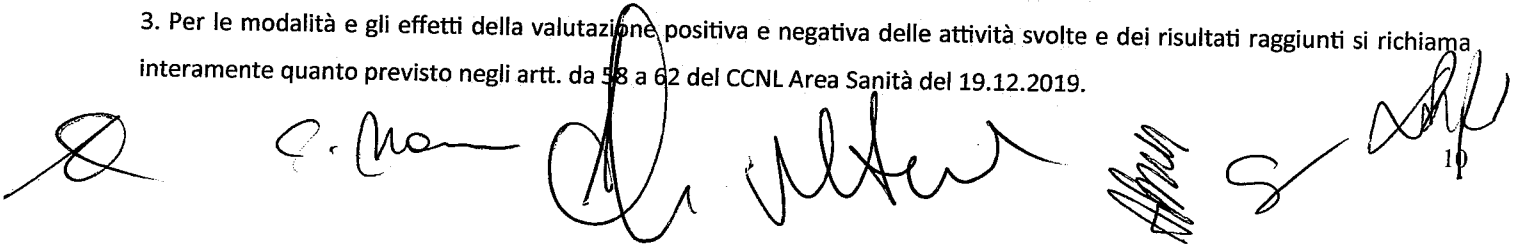
Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette. E' fatto salvo l'incarico professionale di base che ha durata non superiore a cinque anni. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato

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

Rinnovo dell'incarico o 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

Revoca degli incarichi dirigenziali

Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è disciplinato dall'art. 62, comma 3 -Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico.

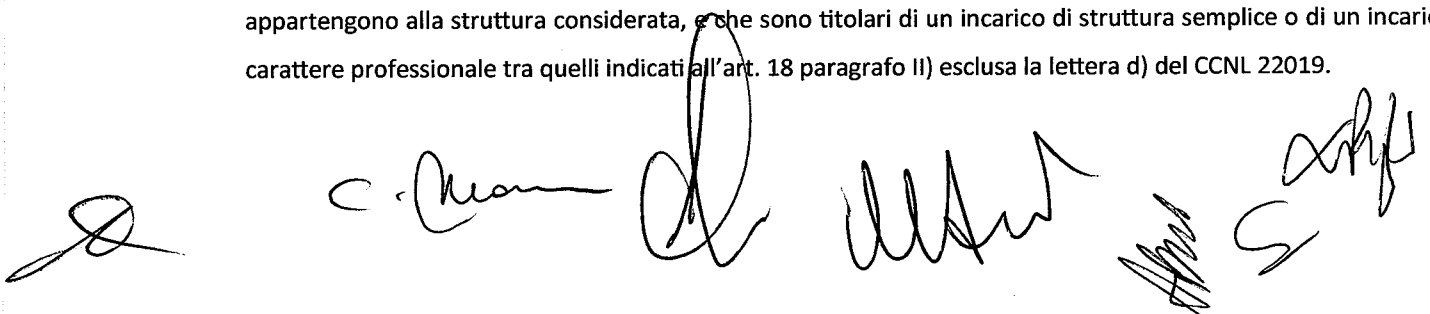
Art. 14

Sostituzioni

1. Al fine di assicurare la funzione di governo delle Unità operative complesse temporaneamente vacanti di titolare si procede in applicazione dell'articolo 22 del CCNL 19/12/2019, ed in coerenza con i principi consolidati di matrice normativa e giurisprudenziale in materia di procedure di conferimento degli incarichi dirigenziali secondo le procedure descritte ai paragrafi seguenti.

2. Il Dirigente con incarico di Direzione di Struttura Complessa, in caso di ferie, malattia o altro impedimento a termini dell'art. 22 comma 2 del CCNL 19/12/2019 individua, con cadenza annuale, altro Dirigente ai fini della sostituzione. Hanno titolo all'individuazione come sostituti del titolare ai sensi del comma 2 art 22 citato:

- a) in caso di sostituzione del direttore di un dipartimento, i direttori delle strutture complesse che afferiscono al dipartimento medesimo;
- b) in caso di sostituzione del direttore di una struttura complessa o del responsabile di una struttura semplice che non sia articolazione di struttura complessa e che rappresenta l'espressione del massimo livello dirigenziale (dipartimentale / aziendale e di seguito denominata semplice dipartimentale) esclusivamente i dirigenti che appartengono alla struttura considerata, e che sono titolari di un incarico di struttura semplice o di un incarico di carattere professionale tra quelli indicati all'art. 18 paragrafo II) esclusa la lettera d) del CCNL 22019.



3. La valutazione dei dirigenti in possesso dei requisiti e che hanno inoltrato istanza per il conferimento dell'incarico di sostituzione, viene effettuata tramite la comparazione dei curricula, dei titoli professionali posseduti, avuto anche riguardo alle necessarie competenze organizzative e gestionali, dei volumi dell'attività svolta e dell'aderenza al profilo ricercato.

Nell'ambito del curriculum dovranno essere considerati:

- a) Anzianità di servizio nella qualifica dirigenziale (di ruolo e non di ruolo);
- b) Tipologia degli incarichi ricoperti con riguardo al grado di autonomia degli stessi, alla tipologia delle prestazioni erogate dalle strutture e nelle strutture medesime, al punteggio di performance individuale riportato negli ultimi due anni;
- c) Formazione professionale-manageriale, con particolare riguardo alle attività di programmazione e organizzazione delle risorse;
- d) Attività organizzativa clinico-assistenziale ove assume particolare rilievo la casistica presentata, la complessità quali-quantitativa della stessa, l'entità delle risorse gestite e la complessità dei processi gestiti;
- e) Attività scientifica ove assume rilievo la rilevanza e l'originalità della produzione scientifica, l'importanza della rivista in termini di impact factor, la continuità ed i contenuti dei singoli lavori, nonché il grado di attinenza degli stessi con l'incarico da conferire.

L'iter valutativo dei candidati dovrà essere effettuato dal Direttore/Responsabile con atto scritto e motivato e comunicato, entro il 30 novembre di ciascun anno, al direttore Generale.

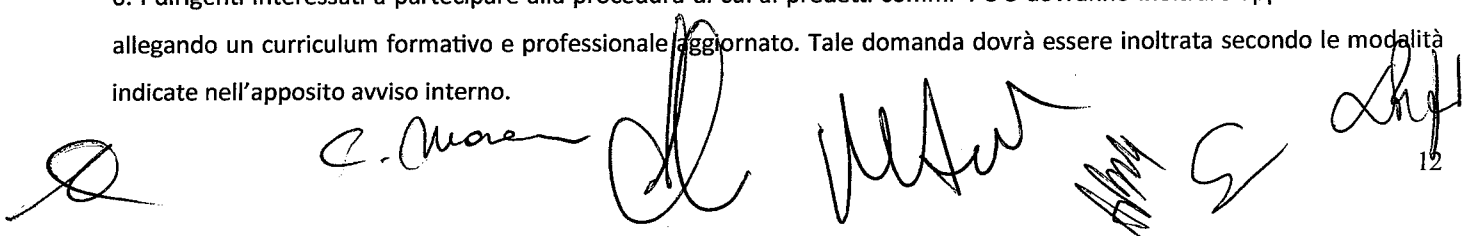
I nominativi dei dirigenti individuati quali sostituti temporanei, secondo le modalità sopra indicate, saranno formalizzati in apposito elenco approvato con provvedimento del Direttore Generale.

4. Nel caso in cui l'assenza del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa e del dirigente con incarico di direzione di strutture semplici a valenza dipartimentale, ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato o dalla mancanza di un titolare poiché la struttura è di nuova istituzione, la sostituzione avviene con atto motivato del Direttore Generale.

5. Ai fini di cui al precedente comma 4 il Direttore Generale dovrà preventivamente indire un apposito avviso di selezione interna che deve essere pubblicato per almeno 10 giorni nello spazio Bandi/Concorsi sulla intranet aziendale e a cui potranno partecipare i dirigenti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere dirigente, dipendente dell'Azienda, titolare di incarico di direzione di struttura semplice o incarico professionale di altissima professionalità o incarico professionale di alta specializzazione o incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo, con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;
- b) essere dirigente appartenente alla Struttura oggetto di avviso o titolare di incarico di UOSD afferente al medesimo dipartimento;
- c) essere preferibilmente titolare di un rapporto di lavoro in regime di esclusività e titolare di incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di altissima professionalità o di alta specializzazione di cui all'art. 18 del CCNL.

6. I dirigenti interessati a partecipare alla procedura di cui ai predetti commi 4 e 5 dovranno inoltrare apposita domanda allegando un curriculum formativo e professionale aggiornato. Tale domanda dovrà essere inoltrata secondo le modalità indicate nell'apposito avviso interno.



I predetti curricula saranno valutati da una apposita Commissione così composta: Direttore Sanitario (o suo delegato), in qualità di Presidente, dal Direttore di S.C. appartenente alla medesima disciplina dell'incarico da ricoprire (se presente in Azienda) o dal Direttore di S.C. della medesima area dell'incarico da ricoprire (o in caso di assenza da altro Direttore S.C. individuato dall'Azienda), e dal Direttore di Dipartimento cui afferisce la Struttura da assegnare (o suo delegato). La predetta Commissione dovrà inoltre convocare i candidati per sottoporli ad un colloquio in ordine alle capacità e competenze in riferimento all'incarico oggetto di avviso.

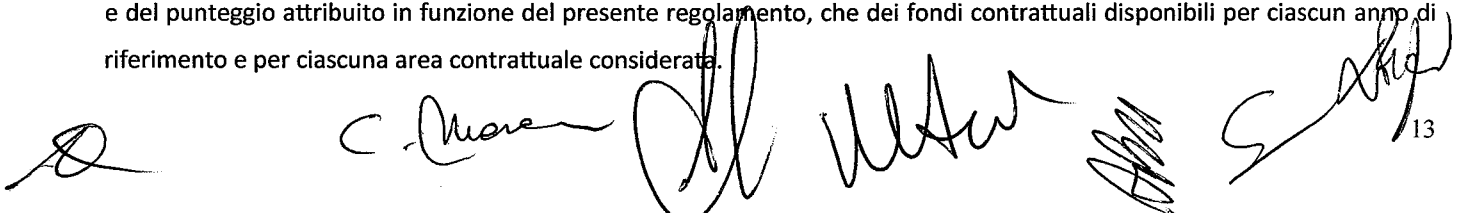
7. Qualora alla procedura partecipi un solo candidato non si dovrà procedere alla valutazione comparativa e verrà trasmesso al Direttore Generale il curriculum dell'unico candidato. Qualora alla procedura non partecipi nessun dirigente appartenente alla struttura o non vi siano dirigenti in possesso dei requisiti richiesti è possibile re-indire un avviso aperto anche a dirigenti non assegnati alla Struttura da assegnare. Il Direttore Generale, sulla base delle valutazioni effettuate dalla commissione (o presa visione del curriculum inviato in caso di candidato unico) deciderà in ordine all'affidamento dell'incarico

8. In applicazione dell'art. 22 comma 8 del citato CCNL, qualora l'Azienda non possa ricorrere alla sostituzione (anche per superamento del termine massimo di 18 mesi di cui al comma 4 dell'art. 22, nel caso in cui sia presente in Azienda un direttore titolare dell'incarico di Struttura afferente alla medesima disciplina) può affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico e, ove possibile, con anzianità di cinque anni nella medesima disciplina o disciplina equipollente. In tal caso, la sostituzione può durare fino ad un massimo di nove mesi prorogabili fino ad altri nove e non verrà corrisposta la relativa indennità mensile di cui al precedente comma 7 del citato art. 22 del CCNL. Il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva potrà essere compensato, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

TITOLO II Graduazione degli incarichi

Art. 15 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, Veterinaria, Sanitaria e delle 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.



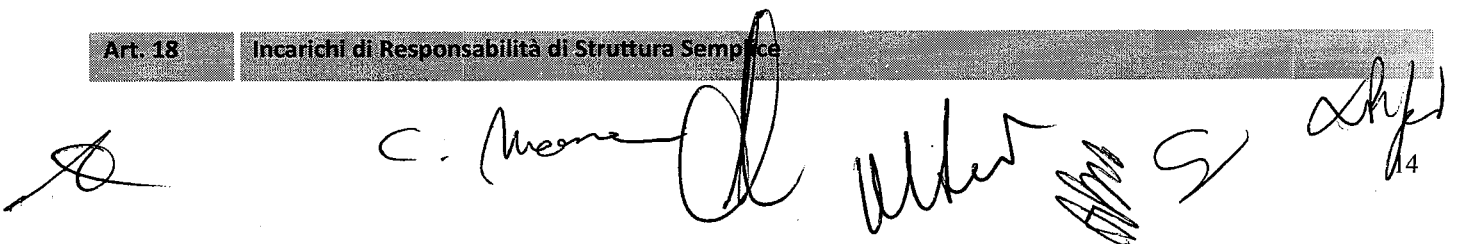
Art. 16 Individuazione degli incarichi

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; questi 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 attribuibili a dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato positivamente la verifica da parte dello specifico Collegio Tecnico, suddivisi al loro interno in varie tipologie come di seguito previsto dal presente regolamento, ed incarichi professionali di base attribuibili ai dirigenti con meno di 5 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, Veterinaria, Sanitaria e delle Professioni sanitarie, secondo il seguente schema:
 - strutture complesse, di cui all'art. 18 del presente regolamento;
 - strutture semplici, di cui all'art. 19 del presente regolamento;
 - incarichi professionali, di cui all'art. 20 del presente regolamento;
 - incarichi di base, di cui all'art. 21 del presente regolamento.

Art. 17 Incarichi di Direzione 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 "UOC" - Direttori di Unità Operative Complesse (UOC).**
3. Il punteggio di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente all'incarico "UOC" è conferibile solo a Direttori di Struttura Complessa.

Art. 18 Incarichi di Responsabilità di Struttura Semplice



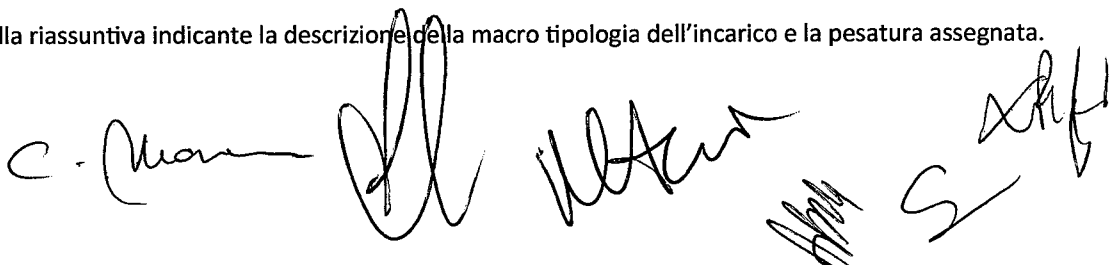
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

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 Medica, Veterinaria, Sanitaria 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). Sono articolazioni organizzative con specifiche responsabilità professionale e clinica costituite limitatamente all'esercizio di funzioni sanitarie strettamente riconducibili alle discipline ministeriali di cui al DM 30.01.1998 e s.m.i., la cui complessità organizzativa non giustifica l'attivazione di strutture complesse;
 - **Incarico "UOS" - Unità operative semplici interne a Unità Operative complesse:** la struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale, nonché di autonomia gestionale, nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite in seno alla struttura complessa di appartenenza o allo staff della Direzione dell'Azienda.
3. Gli incarichi di cui sopra sono conferibili a Dirigenti che, ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti gestionali, abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato positivamente la verifica da parte dello specifico Collegio Tecnico.

Art. 19

Incarichi di altissima professionalità, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo

1. 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 dell'Azienda. 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, al termine 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 3 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.
2. Le diverse tipologie di incarichi professionali non configurano un rapporto di sovra o sotto ordinazione gerarchica ma dipendono dall'organizzazione della struttura all'interno della quale sono collocati.
3. Al fine di individuare la pesatura di ciascun incarico come sopra elencato nella pagina che segue di seguito è riportata una tabella riassuntiva indicante la descrizione della macro tipologia dell'incarico e la pesatura assegnata.



Regolamento per il conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali – Area Sanità

TIPOLOGIA INCARICO	TIPOLOGIA DI INCARICO E DESCRIZIONE		PUNTI
Incarico di altissima professionalità	Altissima Professionalità – Dipartimentale	L'incarico di Altissima professionalità si configura come attribuzione di responsabilità nella definizione e conduzione di processi, progetti e nelle attività di formazione ed eventuale supervisione di attività operativo – professionali; comporta, altresì, 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 e altissimo rilievo strategico dell'incarico.	50
	Altissima Professionalità – Interno a UOC		40
Incarico professionale di alta specializzazione	Coordinatore gruppo professionale	L'incarico di Coordinatore di gruppo di lavoro professionale comporta il possesso di rilevanti competenze specialistiche ed ha il compito di coordinare dal punto di vista professionale, le attività e le risorse umane di riferimento. Le attività devono essere coerenti e concordi con gli obiettivi e le linee di indirizzo del responsabile della struttura di riferimento	30
	Referente attività professionale	L'incarico di Referente di attività professionale comporta il coordinamento di specifiche attività professionali ad alta complessità professionale, a valenza intra ed inter strutturale, caratterizzate da elevato grado di autonomia professionale che possono richiedere anche l'attività di coordinamento funzionale di risorse umane e/o strumentali.	25
	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	20
Incarico professionale, di consulenza, studio e ricerca, ispettivo, verifica e controllo	Professionale elevato	L'incarico professionale elevato comporta il possesso di elevata e peculiare competenza specialistica professionale.	15
	Professionale	L'incarico professionale comporta il possesso di specifiche competenze professionali.	10
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.	5

NB: I punteggi sopra indicati potranno essere oggetto di una successiva revisione a seguito dello sviluppo economico conseguente alla definizione delle varie tipologie di incarico a livello Aziendale.

Art. 20 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 esperienza professionale nell'ambito del SSN; 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 professionali più elevate.**

Art. 21 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. 22 Individuazione del punteggio di partenza

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

INCARICHI GESTIONALI		
TIPO STRUTTURA	INCARICO	PUNTEGGIO DI PARTENZA
STRUTTURE COMPLESSE	UOC	40
STRUTTURE SEMPLICI DIPARTIMENTALI	UOSD	20
STRUTTURE SEMPLICI INTERNE AD UOC	UOS	15

NB: I punteggi sopra indicati potranno essere oggetto di una successiva revisione a seguito dello sviluppo economico conseguente alla definizione delle varie tipologie di incarico a livello Aziendale.

Art. 23 **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 MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE	
INDICATORE / PARAMETRO	Punti
Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato – Numero personale della dirigenza e del comparto assegnato alla struttura	1-5
Produzione di entrate destinate al finanziamento dell'Azienda	1-5
Complessità dei processi governati – Peso medio DRG / orario struttura	1-5
Livello tecnologico / complessità operativa	1-10
Livello innovazione	1-5
Livello di ricerca	1-5
Grado di esposizione al rischio	1-5
Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	1-10

Art. 24 **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 gli incarichi aziendali, riconducendoli alle tipologie d'incarico di cui all'art. 2 del presente regolamento.

2. Successivamente, a ogni incarico di tipo gestionale 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.

3. Per quanto attiene l'individuazione degli incarichi professionali, saranno effettuati specifici incontri con i direttori/responsabili di ciascuna struttura (ovvero dirigenti sostituti) nei quali sarà effettuata la proposta di micro organizzazione degli incarichi secondo la disciplina di cui all'art. 5 del presente regolamento. A tali incontri parteciperanno anche il Direttore del dipartimento di riferimento ed il Direzione sanitario aziendale che assicureranno una omogenea applicazione dell'istituto a livello aziendale. Al fine di rendere omogenea la distribuzione degli incarichi a livello di tutte le strutture aziendali verranno individuati criteri di distribuzione in proporzione al numero di dirigenti presenti.

4. Successivamente verranno attivate le procedure per il conferimento degli incarichi in base a quanto previsto dal vigente regolamento aziendale in materia.

Art. 25 **Processo di determinazione del valore economico**

1. Il fondo per la retribuzione di posizione è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

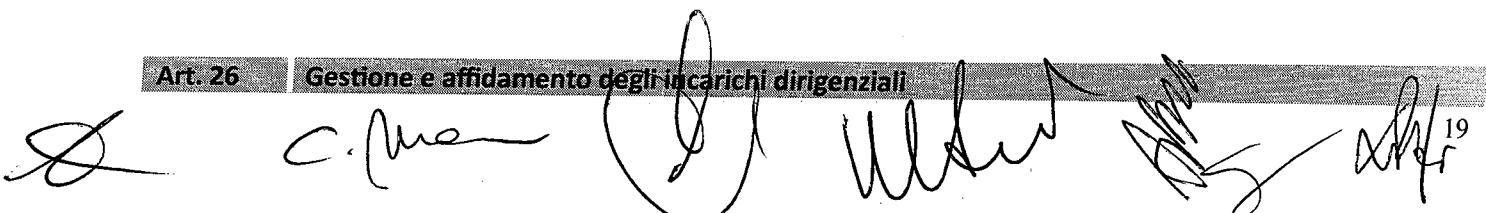
- della retribuzione di posizione fissa prevista per ciascuna tipologia di incarico;
- dell'assegno personale ex specifico trattamento economico (per i dirigenti medici e sanitari);
- dell'indennità di specificità medica (per i dirigenti medici);
- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

2. Poiché lo stesso "fondo di posizione" va integralmente utilizzato, l'Azienda, all'inizio di ogni anno, 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, veterinari e sanitari);
- ⇒ l'indennità di specificità medica (per i dirigenti medici e veterinari);
- ⇒ 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. 26 **Gestione e affidamento degli incarichi dirigenziali**



nell' ambito delle strutture sanitarie o sociosanitarie pubbliche non può essere preposto ad incarichi professionali superiori rispetto a quelli ricoperti e il giudicato costituisce oggetto di specifica valutazione da parte dei commissari nei pubblici concorsi per incarichi superiori (art.9 comma 5 L24/2017 legge "Gelli").

Art. 28 **Norme finali e transitorie**

1. Gli incarichi pesati e retribuiti con criteri differenti o difformi da quanto previsto dal presente regolamento sono nulli.
 2. Gli incarichi dirigenziali conferiti, successivamente all'adozione del presente regolamento, al di fuori delle procedure di cui al regolamento medesimo, sono nulli a tutti gli effetti. Parimenti è nullo ad ogni effetto l'espletamento di fatto di incarico dirigenziale non formalmente conferito con le procedure sopra regolamentate.
1. 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.

