



ARESSardegna
Azienda Regionale Salute

Regolamento per:

IL CONFERIMENTO E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

AREA
CONTRATTUALE :

DIRIGENZA AREA SANITÀ

Sommario:

Art. 1 - Finalità

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

CAPO I – Conferimento incarichi

Art. 3 - Incarichi della Dirigenza dell'area sanità

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

Art. 5 - Incarichi di Direzione di Struttura Complessa (SC)

Art. 6 - Incarichi di Direzione di Struttura Semplice Dipartimentale/Struttura Semplice (SSD/SS)

Art. 7 - Incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale, incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa o di struttura semplice a valenza dipartimentale

Art. 8 - Incarichi professionali di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo

Art. 9 - Incarichi professionali iniziali

CAPO II - Norme comuni a tutti gli incarichi

Art. 10 - Contratto individuale di lavoro per il conferimento di incarico

Art. 11 - Valutazione di fine incarico

Art. 12 - Affidamento di incarico diverso

Art. 13 - Cessazione dal rapporto di lavoro

CAPO III – Graduatoria delle funzioni dirigenziali

Art. 14 - Premesse metodologiche

Art. 15 - Individuazione degli incarichi

Art. 16 - Incarichi di struttura Complessa

Art. 17 - Incarichi di struttura Semplice

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

Art. 19 - Incarichi professionali iniziali

Art. 20 - Metodologia per la pesatura degli incarichi

Art. 21 - Individuazione del punteggio di partenza

Art. 22 - Attribuzione punteggi aggiuntivi

Art. 23 - Processo di graduatoria delle funzioni

Art. 24 - Processo di determinazione del valore economico

Art. 25 - Gestione e affidamento degli incarichi dirigenziali

Art. 26 - Norme finali

Art. 1 Finalità

1. Il presente regolamento definisce le disposizioni concernenti le procedure per il conferimento, revoca e graduazione 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 dell'area Sanità dal CCNL del 23/01/2024, Titolo III, Capo II, artt. 21-26 e si applica al personale dipendente di ARES Sardegna.

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

1. Il conferimento degli incarichi dirigenziali, nel limite - per quanto riguarda gli incarichi gestionali di macro organizzazione - del numero delle strutture (complesse e semplici a valenza dipartimentale) 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 Conferimento incarichi**Art. 3 Incarichi della Dirigenza dell'area sanità**

1. Al personale dirigente dell'area sanità sono conferibili incarichi a contenuto professionale con una componente gestionale, ovvero esclusivamente di natura professionale.

2. Sono incarichi di natura gestionale:

- a) Direzione di Dipartimento (DIP) (ovvero le funzioni equiparate in base all'Atto Aziendale);
- b) Direzione di Struttura Complessa (SC);
- c) Direzione di Struttura Semplice Dipartimentale (SSD);
- d) Direzione di Struttura Semplice (SS).

3. Sono incarichi di natura funzionale / professionale:

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

Art. 4 Incarichi di Direzione di Dipartimento (DIP)

1. L'incarico di Direttore di Dipartimento (ovvero le funzioni equiparate in base all'Atto Aziendale) è conferito dal Direttore Generale ad un dirigente titolare di incarico di Direttore di SC, sentiti, per quanto di rispettiva competenza, anche sulla base dell'Atto Aziendale, il Direttore Sanitario e il Direttore Amministrativo, e il Comitato di Dipartimento secondo le linee di indirizzo regionale ai sensi dell'art. 17 bis del D. Lgs. 502/92 e smi. Ove non fosse costituito ed

operativo il Comitato di Dipartimento, il Direttore Generale sente al riguardo tutti i Direttori di SC e SSD del 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 s.m.i.

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 di lavoro ex artt. 16 e 18 D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e del trattamento dei dati personali ai sensi del D. Lgs. n. 196/2003 e s.m.i.

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 SC che dovesse comportare l'affidamento di altro incarico dirigenziale, cessa automaticamente anche l'incarico di Direzione del Dipartimento.

5. Per la Direzione del Dipartimento è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione dal 30% al 50% della posizione massima, come previsto dall'art. 40 CCNL 8.6.2000 CCNL Dirigenza SPTA come integrato dall'art. 4 CCNL del 6/05/2010, confermato dall'art 69, comma 10 del CCNL dell'area sanità del 19/12/2019, il cui costo è a carico del bilancio aziendale.

Art. 5 Incarichi di Direzione di Struttura Complessa (SC)

1. 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., così come riportato dall'art. 24 del CCNL 23/01/2024 e dalle disposizioni regionali in materia.

2. Ai sensi del medesimo art. 15 del D. Lgs. 502/92 e s.m.i. per il conferimento dell'incarico di direzione di SC alla dirigenza medica e delle professioni sanitarie non possono essere utilizzati contratti a tempo determinato di cui all'art. 15 septies del medesimo decreto.

3. Agli incarichi conferiti ai sensi dei commi 1 e 2 si applica quanto previsto dall'art. 15, comma 8 del D. Lgs. 502/92 e s.m.i. in ordine all'acquisizione dell'attestato di formazione manageriale.

4. Gli incarichi di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo.

5. Per quanto riguarda il conferimento degli incarichi multi-accesso si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 26 del CCNL area sanità 23/01/2024.

6. L'attribuzione degli incarichi di struttura complessa, individuati dall'Atto Aziendale, per i quali venga prevista la possibilità di accesso a dirigenti di differenti aree contrattuali, verrà effettuata in base alle modalità individuate per le strutture di area PTA di cui al relativo regolamento.

I predetti incarichi sono conferiti dal Direttore Generale su proposta congiunta del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario.

7. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di struttura complessa la sostituzione è disciplinata dall'art. 25 del CCNL Area Sanità 23/01/2024.

Art. 6 Incarichi di Direzione di Struttura Semplice Dipartimentale/Struttura Semplice (SSD/SS)

1. Gli incarichi di Direzione di Struttura Semplice Dipartimentale (SSD) o Struttura Semplice quale articolazione interna di struttura complessa (SS) sono conferiti dal Direttore Generale ai dirigenti dell'area sanità appartenenti al SSN preferibilmente a rapporto di lavoro esclusivo, con le modalità previste dall'art. 23 del CCNL Area Sanità 23/01/2024, che abbiano superato positivamente la valutazione, da parte del relativo Collegio Tecnico, al termine dei primi cinque anni di servizio svolti nel SSN nella disciplina inerente all'incarico da ricoprire.

2. Gli incarichi di Direzione di Struttura Semplice Dipartimentale (SSD) sono conferiti dal Direttore Generale, a seguito di proposta del Direttore di Dipartimento, sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza, condivisa con il Direttore Sanitario, sentito il Direttore Amministrativo.

Gli incarichi di Direzione di SS sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore di SC di afferenza (o, in mancanza, del direttore della struttura sovraordinata) sentito il Direttore di Dipartimento, condivisa con il Direttore Sanitario, sentito il Direttore Amministrativo.

3. I suddetti incarichi vengono conferiti previo apposito avviso interno - da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 7 giorni, specificando:

- a) Tipo di incarico da affidare
- b) Requisiti richiesti
- c) Durata dell'incarico
- d) Termine di presentazione delle istanze
- e) Richiesta di 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), le esperienze di studio e ricerca, docenze, pubblicazioni in relazione all'incarico da affidare;
- f) Richiesta di 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, dell'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o enti, delle esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione;
- 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, per il tramite del Servizio Sviluppo delle Risorse Umane, unitamente ad un documento che contempli analiticamente i criteri di cui ai punti da a) ad e) appena elencati. Il Direttore Generale valuta la proposta del Direttore proponente e conferisce l'incarico. Ove la proposta non

risulti idonea per l'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 Direttore di SSD tutti i dirigenti dell'area sanità del Dipartimento in cui è previsto l'incarico e, per l'incarico di responsabile di SS, tutti i dirigenti dell'area sanità della SC 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 SSD la sostituzione è disciplinata dall'art. 25 del CCNL Area Sanità 23/01/2024.

Art. 7	Incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale, incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa o di struttura semplice a valenza dipartimentale
---------------	--

Gli Incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale e gli incarichi di altissima professionalità quale articolazione funzionale interna di struttura complessa o di struttura semplice a valenza dipartimentale costituiscono articolazioni funzionali che assicurano prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici.

1. L'incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale che, pur collocato funzionalmente all'interno di una struttura, è dotato di un'elevata autonomia professionale, 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 5% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale, esclusi gli incarichi professionali di base, di cui all'art. 22, comma 1, par. II, lett. b) e c) del CCNL 23/01/2024. . Gli incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale sono conferiti dal Direttore Generale, a seguito di proposta congiunta del Direttore di Dipartimento e del Direttore della struttura di afferenza dell'incarico, collocato funzionalmente all'interno di una SC o SSD, condivisa con il Direttore Sanitario, sentito il Direttore Amministrativo.
2. L'incarico di altissima professionalità quale articolazione funzionale interna di struttura complessa o di struttura semplice a valenza dipartimentale è un incarico collocato all'interno di una struttura, dotato di autonomia professionale 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 in strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari. Il numero di posizioni dirigenziali istituibili per tale incarico professionale non può superare il 10% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale, esclusi gli incarichi professionali di base, di cui all'art. 22, comma 1, par. II, lett. b) e c) del CCNL 23/01/2024. Gli incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa o di struttura semplice a valenza dipartimentale sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore della struttura di appartenenza concordata con il Direttore di Dipartimento (o, in mancanza, col direttore della struttura sovraordinata), condivisa con il Direttore Sanitario, sentito il Direttore Amministrativo.

I suddetti incarichi vengono conferiti previo avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 7 giorni specificando:

- a) Tipo di incarico da affidare;
- b) Requisiti richiesti;
- c) Durata dell'incarico;
- d) Termine di presentazione delle istanze;
- e) Richiesta di 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) Richiesta di allegare curriculum formativo-scientifico-professionale.

Per la proposta il Direttore proponente 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;
- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'Organismo indipendente di Valutazione;
- e) del criterio della rotazione ove applicabile.

La formulazione della proposta, 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, per il tramite del Servizio Sviluppo delle Risorse Umane, unitamente ad un documento che contempli analiticamente i criteri di cui ai punti da a) ad 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 dell'area sanità del Dipartimento in cui è previsto l'incarico e, per gli altri incarichi professionali, tutti i dirigenti dell'area sanità della SC o SSD per la quale è previsto l'incarico, in possesso dei requisiti richiesti.

Art. 8	Incarichi professionali di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo
---------------	---

1. 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 dell'area sanità del SSN, con le modalità previste all'art. 23 del CCNL Area Sanità

23/01/2024, che abbiano superato positivamente la valutazione, da parte del relativo Collegio Tecnico, al termine dei primi cinque anni di servizio svolti nel SSN nella disciplina inerente l'incarico da ricoprire.

Gli incarichi professionali di alta specializzazione vengono conferiti previo avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 7 giorni specificando:

- a) Tipo di incarico da affidare;
- b) Requisiti richiesti;
- c) Durata dell'incarico;
- d) Termine di presentazione delle istanze;
- e) Richiesta di 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) Richiesta di allegare curriculum formativo-scientifico-professionale.

Per la proposta il Direttore proponente 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;
- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'Organismo indipendente di Valutazione;
- e) del criterio della rotazione ove applicabile.

La formulazione della proposta, da parte del Direttore SC / Direttore SSD, 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, per il tramite del Servizio Sviluppo delle Risorse Umane, unitamente ad un documento che contempli analiticamente i criteri di cui ai punti da a) a e) appena elencati.

Gli incarichi professionali di alta specializzazione sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore della struttura di appartenenza sentito il Direttore di Dipartimento (o, in mancanza, il direttore della struttura sovraordinata).

2. Gli incarichi professionali di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo prevedono in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche e sono conferibili ai dirigenti che abbiano superato positivamente la valutazione, da parte del relativo Collegio Tecnico, al termine dei primi cinque anni di servizio nella disciplina inerente l'incarico da ricoprire.

Gli incarichi professionali di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 22 paragrafo II lett. c) del vigente CCNL 23.01.2024) sono disciplinati all'art. 22 paragrafo II comma 2 primo alinea, per cui tali incarichi possono essere conferiti senza attivazione della procedura di cui al comma 9 dell'art. 23, ovvero senza selezione.

Detti incarichi sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore della struttura di appartenenza sentito il Direttore di Dipartimento (o, in mancanza, il direttore della struttura sovraordinata).

Possono partecipare all'avviso interno per gli incarichi professionali di cui al presente articolo tutti i dirigenti dell'area sanità della SC per la quale è previsto l'incarico, in possesso dei requisiti richiesti.

Art. 9 Incarichi professionali iniziali

1. Gli incarichi professionali iniziali sono attribuiti a dirigenti dell'area sanità con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova.
2. Gli incarichi professionali iniziali sono conferiti a tutti i dirigenti dell'area sanità 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 SC/ Direttore SSD di appartenenza, decorso il periodo di prova ed hanno durata sino al compimento del primo quinquennio di attività, senza attivazione della procedura di cui al comma 9 dell'art. 23, ovvero senza selezione.

CAPO II Norme comuni a tutti gli incarichi

Art. 10 Contratto individuale di lavoro per il conferimento di incarico

1. Ai sensi dell'art. 23 comma 12 del CCNL Area Sanità 23/01/2024 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 esaustivamente indicati:
 - a) la tipologia del rapporto di lavoro;
 - b) tipologia di incarico conferito;
 - c) durata;
 - d) Struttura di assegnazione;
 - e) obiettivi generali da conseguire;
 - f) trattamento economico complessivo corrispondente alla tipologia del rapporto di lavoro ed incarico conferito.
3. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato ed è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. In tal caso non potrà essere erogato il trattamento economico correlato all'incarico e verrà applicato quanto previsto dalla clausola di garanzia di cui all'art. 71 del CCNL 23/01/2024.
4. 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. 22 comma 2 CCNL 23/01/2024.

5. 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. 23, comma 7 e art 24, comma 5 del CCNL Area Sanità 23/01/2024 qualora l'Azienda, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ex art. 6, comma 3, lett. e) (Confronto aziendale), le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'art. 71, commi 1 e 2, (Clausola di garanzia).
2. Ai sensi del comma 8 dell'art 23 e comma 6 dell'art. 24 del CCNL Area Sanità 23/01/2024 gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a) - Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti, senza attivare la procedura di cui al comma 9.

Art. 13 Cessazione dal rapporto di lavoro

1. 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 **Graduazione delle funzioni dirigenziali**

Art. 14 Premesse metodologiche

1. Il presente Capo è finalizzato alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente secondo quanto disciplinato dagli artt. dal 21 al 26 del CCNL 2019-2021 per la dirigenza dell'area sanità.
2. Attraverso il presente regolamento l'Azienda attribuisce a ciascuna posizione individuata dall'Atto Aziendale e dalla definizione della micro-organizzazione per SS e incarichi professionali, 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.

Art. 15 Individuazione degli incarichi

1. In funzione dei livelli di responsabilità indicati nell'Atto Aziendale e nella definizione della micro-organizzazione per SS e incarichi professionali 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 Direzione di struttura semplice; questi ultimi a loro volta si distinguono per strutture semplici a valenza dipartimentale o strutture semplici interne a strutture complesse.
3. Gli incarichi professionali, invece, si distinguono in incarichi professionali - suddivisi al loro interno in varie tipologie come di seguito previsto dal presente regolamento ed attribuibili a dirigenti che abbiano superato positivamente la valutazione da parte del Collegio Tecnico al termine del primo quinquennio di attività - ed incarichi professionali iniziali, attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di esperienza.
4. In base alla distinzione di cui ai punti precedenti, vengono individuate quattro tipologie di incarichi, come riportato dall'art. 21 del CCNL 2019-2021 per la dirigenza dell'area sanità e delle professioni sanitarie, secondo il seguente schema:
 - strutture complesse, di cui all'art. 16 del presente regolamento;
 - strutture semplici (SSD e SS), di cui all'art. 17 del presente regolamento;
 - incarichi professionali, di cui all'art. 18 del presente regolamento;
 - incarichi iniziali, di cui all'art. 19 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 Dipartimento di riferimento, e comunque della Direzione Strategica. La struttura è dotata di autonomia tecnico-professionale, nonché di autonomia gestionale nei limiti degli obiettivi e delle risorse attribuite.

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

- **Incarico "SC" - Direttori di Unità Operative Complesse (SC).**

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

Art. 17 Incarichi di Struttura Semplice

1. Per incarichi di direzione 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 "SSD" - 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 "SS" - Unità operative semplici interne a Strutture 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.

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

1. Per incarichi di altissima professionalità, 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 di alta professionalità, a livello dipartimentale o interno alle strutture, connesse alla guida di gruppi di lavoro 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 individuate con il presente regolamento quattro tipologie di incarico che, a loro volta, sono articolate in differenti incarichi per rispondere alle esigenze organizzative delle strutture e di crescita delle professionalità. In particolare, rispetto alle possibilità di sviluppo di carriera di ciascun dirigente, viene previsto come primo accesso alla dirigenza, l'incarico professionale iniziale, 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 sarà attribuito uno dei seguenti incarichi:

- Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: all'interno di tale categoria viene prevista un'unica tipologia di incarico denominata *Professionale*;

- Incarico professionale di alta specializzazione: all'interno di tale categoria sono individuate due tipologie di incarichi denominati: *Esperto e Referente attività professionale*;
 - Incarico di altissima professionalità: all'interno di tale categoria sono individuate due tipologie di incarichi denominati l'uno *Alta Professionalità - Dipartimentale*, distinto per afferenza interna al dipartimento (ovvero altra denominazione di A.A., ad es. area), l'altro *Alta Professionalità - SC / SSD*, distinto per afferenza alla struttura complessa/struttura semplice a valenza dipartimentale.
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 indicato, nella tabella che segue sono riportate la descrizione della macro-tipologia dell'incarico e la pesatura assegnata.

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 + 30 **
	Altissima Professionalità – Interno a struttura		40 + 30 **
Incarico professionale di alta specializzazione	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.	30
	Esperto	L'incarico di Esperto comporta il possesso di elevata e peculiare competenza specialistica professionale, maturata attraverso specifici percorsi di formazione ed anzianità operativa nella struttura	25
Incarico professionale, di consulenza, studio e ricerca, ispettivo, verifica e controllo	Professionale	L'incarico professionale comporta il possesso di specifiche competenze professionali.	20
Incarico professionale iniziale	Iniziale	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 + 10 *

* Ad un numero limitato di dirigenti in possesso di un'anzianità di servizio inferiore a cinque anni, per determinate caratteristiche professionali e per peculiari settori di attività/esigenze organizzative, l'Azienda, al fine di valorizzazione

le competenze espresse / richieste da parte di tali figure professionali, può riconoscere un punteggio aggiuntivo, rispetto al punteggio indicato nella tabella sopra riportata (pari a 5 punti), per un ulteriore punteggio massimo pari a 10 punti. Tale punteggio aggiuntivo rispetto a quello previsto per la tipologia di incarico iniziale può essere quindi attribuito tenendo conto delle seguenti caratteristiche distintive dell'incarico individuato:

INDICATORE / PARAMETRO	PUNTI
Elevato livello di specializzazione richiesto, grado di esposizione al rischio e particolare complessità dei processi professionali attribuiti	0-5
Valenza strategica dell'attività rispetto agli obiettivi aziendali	0-5

** Tenuto conto dell'importanza e strategicità degli incarichi di altissima professionalità rispetto agli obiettivi aziendali, considerata la necessità di valorizzare differentemente tali incarichi, alla luce del parallelismo previsto dal contratto collettivo di lavoro tra incarichi di struttura semplice e incarichi di altissima professionalità, a detti incarichi possono essere attribuiti sino ad un massimo di 30 punti rispetto al punteggio individuato nella tabella sopra riportata. Detto punteggio può essere attribuito solo per incarichi che richiedono ulteriori e precipue caratteristiche che rispondono a precise e specifiche esigenze aziendali, posto che il punteggio di partenza già identifica la complessità operativa.

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

FATTORI INCARICHI ALTISSIMA PROFESSIONALITA'	
INDICATORE / PARAMETRO	Max punti
Livello tecnologico / complessità operativa	10
Livello innovazione	5
Trasversalità e complessità dell'attività professionale	5
Valenza strategica dell'incarico rispetto agli obiettivi aziendali	10

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

INCARICHI ALTISSIMA PROFESSIONALITA'		
TIPO INCARICO	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO AGGIUNTIVO MASSIMO
Altissima Professionalità - Dipartimentale	50	80
Altissima Professionalità – interna UOC o UOSD	40	70

Art. 19 Incarichi professionali iniziali

1. Per incarichi dirigenziali di natura professionale iniziale 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:

- **Incarico "IP" - Incarichi a professionalità iniziali:** 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 eventuale 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 eventuali punti aggiuntivi assegnati, viene determinato il coefficiente sul quale determinare il trattamento economico da corrispondere, per l'incarico considerato.

Art. 21 Individuazione del punteggio di partenza

1. In virtù dell'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	SC	50
STRUTTURE SEMPLICI DIPARTIMENTALI	SSD	40
STRUTTURE SEMPLICI INTERNE AD SC	SS	35

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 possono essere assegnati "punteggi aggiuntivi".
2. Al fine di individuare i parametri differenziali da utilizzare per la pesatura degli incarichi di struttura sotto riportati è stato effettuato un raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 69 comma 7 del C.C.N.L. 23/01/2024.

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 Strategica può procedere 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 ogni struttura dell'Azienda.

FATTORI INCARICHI GESTIONALI – MAX 50 punti	
INDICATORE / PARAMETRO	Max punti
Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato	5
Autonomia organizzativa	10
Numerosità dei processi governati	10
Complessità dei processi governati	10
Livello tecnologico e di innovazione	5
Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	10

Pertanto, in base alla tabella sopra riportata ed al peso di base previsto dall'art. 18 del presente regolamento i punteggi, minimi e massimi, attribuibili a ciascun incarico gestionale risultano i seguenti:

INCARICHI GESTIONALI			
TIPO STRUTTURA	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO minimo	PUNTEGGIO MASSIMO
STRUTTURE COMPLESSE	SC	50	100
STRUTTURE SEMPLICI	SSD	40	90
	SS	35	85

Art. 23 **Processo di graduazione delle funzioni**

1. In base alla metodologia ed ai criteri sopra riportati, pertanto, La Direzione Strategica provvederà, in base al proprio assetto macro organizzativo, come definito dall'Atto Aziendale, a mappare le strutture, Unità operative complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui all'art. 15 del presente regolamento.

2. Successivamente, ad ogni struttura dell'Azienda può essere assegnato dalla Direzione Strategica, 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 punti aggiuntivi, rappresenterà il valore con cui sarà pesata ciascuna struttura aziendale.

Art. 24 **Processo di determinazione del valore economico**

1. Il fondo per la retribuzione di posizione, attualmente denominato all'art. 72 del vigente CCNL 23.01.2024 "fondo per la retribuzione degli incarichi", è preposto al finanziamento, per il personale del SSN:

- della retribuzione di posizione fissa prevista per ciascuna tipologia di incarico;
- della retribuzione di posizione parte variabile per ciascuna tipologia di incarico (compresa la retribuzione da erogarsi a titolo di clausola di garanzia – art. 71 c. 4) CCNL 23.01.2024;
- dell’assegno personale ex specifico trattamento economico (per i dirigenti medici e sanitari);
- dell’indennità di specificità medica (per i dirigenti medici);
- dell’indennità di specificità sanitaria (per i dirigenti sanitari);
- dell’indennità per incarico di direzione di struttura complessa (solo per i direttori di struttura complessa art. — art. 80 CCNL 23.01.2024).

2. Poiché lo stesso “fondo di posizione” va integralmente utilizzato, l’Azienda, definito l’ammontare del Fondo di ciascuna area contrattuale con i criteri e le procedure previste dai vigenti CCNL, tenuto conto del numero complessivo dei dirigenti in servizio, nonché degli incarichi (come sopra graduati) conferiti o che intende conferire nel corso dell’anno, procede, nell’ordine a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per:

- ⇒ l’assegno personale ex specifico trattamento economico (per i dirigenti medici e sanitari);
- ⇒ l’indennità di specificità medica (per i dirigenti medici);
- ⇒ l’indennità di specificità sanitaria (per i dirigenti sanitari);
- ⇒ l’indennità per incarico di struttura complessa (solo per i direttori di struttura complessa);
- ⇒ determinare, con la quota residua, sulla base della graduazioni delle funzioni come sopra definita, il valore economico della retribuzione di incarico complessiva (fissa + variabile) di tutte le possibili posizioni funzionali dei dirigenti, in relazione all’incarico allo stesso conferito o da conferire.

3. L’affidamento dell’incarico avviene obbligatoriamente attraverso la stipula del contratto individuale con ciascun dipendente ovvero attraverso la modifica del contratto in corso.

Art. 25

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, secondo la disciplina di cui all’art. 22 comma 2 del CCNL 23/01/2024, su proposta del dirigente sovraordinato individuato secondo la disciplina del presente regolamento, un incarico professionale ricompreso tra quelli elencati all’art. 18 e qualificato come *professionale*, 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’Azienda da altro Ente 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 iniziale ricompreso tra quelli elencati all’art. 19, 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 (SC, SSD o SS) e di tipo professionale relativamente alle tipologie di alta specializzazione ed altissima professionalità di cui all'art. 18 del presente regolamento, l'Azienda provvederà sempre attraverso l'emissione di apposito avviso interno secondo la disciplina del presente regolamento ed in base alle disposizioni normative in materia vigenti.

Art. 26**Norme finali**

1. Gli incarichi dirigenziali conferiti al di fuori delle procedure di cui al presente regolamento, 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.
2. Nelle more dell'applicazione delle disposizioni previste dal presente regolamento, tenuto conto delle previsioni del CCNL del 23/01/2024 relativo al triennio 2019-2021, gli incarichi ad oggi in essere si intendono mantenuti sino al conferimento dei nuovi incarichi.
2. Gli incarichi pesati e retribuiti con criteri differenti o difformi da quanto previsto dal presente regolamento sono nulli. Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento si rinvia ai CC.CC.NN.LL. dell'area sanità vigenti ed alla normativa legislativa e regolamentare di riferimento.