

**REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO,
REVOCA E GRADUAZIONE DEGLI
INCARICHI**

**AREA CONTRATTUALE:
DIRIGENZA AREA SANITA'**

Luglio 2023

INDICE

PREMESSA.....	3
TITOLO I CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI	3
CAPO I.....	3
<i>Art.1 Incarichi della Dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria.....</i>	<i>3</i>
<i>Art.2 Incarichi della Incarichi di Direzione di Dipartimento.....</i>	<i>4</i>
<i>Art.3 Incarichi di Direzione di Presidio Ospedaliero, di Distretto Sanitario e di struttura complessa.....</i>	<i>4</i>
<i>Art.4 Incarichi di Responsabilità di Struttura Semplice Dipartimentale/Struttura Semplice.....</i>	<i>5</i>
<i>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.....</i>	<i>6</i>
<i>Art.6 Incarichi di Base.....</i>	<i>8</i>
CAPO II Dirigenza professioni sanitarie.....	9
<i>Art.7 Incarichi di Direzione di Struttura Complessa.....</i>	<i>9</i>
<i>Art.8 Incarichi diversi dalla Direzione di Struttura Complessa.....</i>	<i>10</i>
CAPO III. Norme comuni agli incarichi di tutta le Dirigenze.....	10
<i>Art.9 Contratto individuale di lavoro per il conferimento dell'incarico.....</i>	<i>10</i>
<i>Art.10 Durata degli incarichi dirigenziali.....</i>	<i>11</i>
<i>Art.11 Valutazione di fine incarico.....</i>	<i>11</i>
<i>Art.12 Rinnovo dell'incarico o affidamento di incarico diverso.....</i>	<i>12</i>
<i>Art.13 Revoca degli incarichi dirigenziali.....</i>	<i>13</i>
TITOLO II. GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI.....	13
<i>Art.14 Premessa metodologica.....</i>	<i>13</i>
<i>Art.15 Incarico di Struttura: Complessa - Semplice Dipartimentale - Semplice.....</i>	<i>13</i>
<i>Art.16 Incarichi di altissima professionalità, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo e Incarichi professionali di base conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.....</i>	<i>15</i>
<i>Art.17 Processo di graduazione delle funzioni.....</i>	<i>17</i>
<i>Art.18 Processo di determinazione del valore economico.....</i>	<i>17</i>
<i>Art.19 Norme finali e transitorie.....</i>	<i>18</i>

Premessa

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

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

Tale sistema, che si basa sui principi di autonomia, di responsabilità e di valorizzazione del merito e della prestazione professionale nel conferimento degli incarichi, è:

- volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti;
- funzionale ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e/o sociosanitaria nazionale e regionale nonché a promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

Titolo I Conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali

CAPO I

Art.1 Incarichi della Dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria

1.L'articolo 18, CCNL Dirigenza Sanità del 19 dicembre 2019 identifica le tipologie di incarico che ogni Azienda può attivare e definire all'interno del proprio modello organizzativo.

Ai sensi dell'art. 18 del CCNL Area Sanità del 19.12.2019, le tipologie di incarico conferibili ai

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 Struttura Complessa (SC);
- e) Responsabile di Struttura Semplice Dipartimentale (SSD);
- f) Responsabile di Struttura Semplice (SS).

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 della 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 SC 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 SC che dovesse comportare l'affidamento di altro incarico dirigenziale, cessa automaticamente anche l'incarico di Direzione del Dipartimento.
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 Presidio Ospedaliero, di Distretto Sanitario e di struttura 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 (SC) 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 SC, 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, comma 7-quinquies del d.lgs. 502/92 e s.m.i. per il conferimento degli incarichi di direzione di SC 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 Struttura Semplice Dipartimentale/Struttura Semplice

1. Gli incarichi di Responsabile di Struttura Semplice Dipartimentale (SSD) o Struttura Semplice (SS) quale articolazione interna di struttura complessa (SC) 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 Struttura Semplice Dipartimentale (SSD) 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 Struttura Semplice sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore di Struttura Complessa 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 15 giorni, specificando:

- a) Tipo di incarico da affidare;
- b) Requisiti richiesti;
- c) Denominazione incarico;
- d) Durata dell'incarico;
- e) Termine di presentazione delle istanze;
- f) 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;
- g) 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 deve pervenire attraverso la compilazione della scheda di Job Description di cui all'allegato 1 del presente regolamento.

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

Possono partecipare all'avviso interno per l'incarico di responsabile di SSD tutti i dirigenti medici e veterinari e sanitari del Dipartimento in cui è previsto l'incarico e, per l'incarico di responsabile di SS, tutti i dirigenti medici e veterinari e sanitari 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. 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 SC. 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 15 giorni specificando:

- a) Tipo di incarico da affidare;
- b) Requisiti richiesti;
- c) Denominazione incarico;
- d) Durata dell'incarico;
- e) Termine di presentazione delle istanze;
- f) 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;
- g) 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 SC/ Responsabile 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 deve pervenire attraverso la compilazione della scheda di Job Description di cui all'allegato 1 del presente regolamento.

La proposta di incarico è trasmessa dal proponente al Direttore Generale unitamente ad un documento che contempli analiticamente i criteri di cui ai punti da a) a e) appena elencati. Il Direttore Generale, 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 SC per la quale è previsto l'incarico, in possesso dei requisiti richiesti.

Art.6 Incarichi 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 incarichi professionali 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 SC/ Responsabile SSD di appartenenza, decorso il periodo di prova ed hanno durata sino al compimento del primo quinquennio di attività nel SSN.

CAPO II Dirigenza professioni sanitarie

Art.7 Incarichi di Direzione di Struttura Complessa

1. Gli incarichi di Direzione di struttura complessa (SC) 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 15 giorni, specificando:

- a) Tipo di incarico da affidare;
- b) Requisiti richiesti;
- c) Denominazione incarico;
- d) Durata dell'incarico;
- e) Termine di presentazione delle istanze;
- f) 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;
- g) 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 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.

La proposta di incarico deve pervenire attraverso la compilazione della scheda di Job Description di cui all'allegato 1 del presente regolamento.

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 Struttura Complessa

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

CAPO III. Norme comuni agli incarichi di tutta 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. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del contratto collettivo. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le Aziende ed Enti.

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 esaustivamente 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 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. È, 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. È 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. La valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione, per l'incremento della soddisfazione degli utenti e per orientare i percorsi di carriera e lo sviluppo professionale dei singoli dirigenti. La valutazione è altresì diretta a verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e delle capacità professionali.

Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:

a) il collegio tecnico;

b) l'organismo indipendente di valutazione o altro soggetto con funzioni analoghe previsto nell'organizzazione aziendale.

In prima istanza, il dirigente direttamente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale e, in seconda istanza, il Collegio tecnico, nominato dal direttore generale e presieduto dal direttore di dipartimento, nel quale deve essere sempre garantita la rappresentanza della specifica disciplina o profilo del valutato, sono deputati alla verifica e valutazione:

a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti. Tale valutazione deve essere fatta entro la scadenza degli incarichi stessi allo scopo di assicurare, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi. Per i dirigenti neoassunti il cui incarico sia scaduto prima del compimento del quinto anno di servizio tale valutazione è finalizzata al progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto all'art. 18, comma 1, par. II, lett. d) (Tipologie d'incarico);

b) dei dirigenti di nuova assunzione immediatamente dopo il termine del primo quinquennio di servizio ai fini dell'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18 comma 2, (Tipologie d'incarico) e del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività;

c) di tutti i dirigenti ai fini del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività prevista per dirigenti che hanno superato il quindicesimo anno di esperienza professionale, immediatamente dopo tale superamento.

Per le diverse tipologie di valutazione sopra richiamate, sulla base degli specifici regolamenti aziendali di attuazione:

- la valutazione di prima istanza attiene alla verifica ed alla valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte, rappresentando il momento conclusivo di un processo articolato di definizione dei risultati e delle attività attesi, di monitoraggio e confronto periodico e, infine appunto, di valutazione conclusiva di quanto conseguito;

- la valutazione di seconda istanza attiene alla verifica ed alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza, con la possibilità di modificarla ed integrarla qualora si rilevassero anomalie significative, certificando così le valutazioni finali; inoltre si attua attraverso valutazioni di merito nel caso di prima istanza negativa nell'ambito della procedura di cui all'art. 60 (La valutazione negativa).

2. 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.

3. 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.

4. 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. 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.

2. 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.

Titolo II. Graduazione degli incarichi Dirigenziali

CAPO I Metodologia graduazione

Art.14 Premessa metodologica

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.15 Incarico di Struttura: Complessa - Semplice Dipartimentale - Semplice

1. Per **incarichi di Direzione di Struttura Complessa (SC)** si intendono quelli relativi a strutture 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. All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, viene individuata un unico livello di complessità.

2. 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. All'interno di tale tipologia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi livelli di complessità:

– **Incarico di Struttura semplice a valenza dipartimentale (SSD):** 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 di Struttura semplice (SS) interna a Struttura complessa:** 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.

4. 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 un punteggio di partenza determinato in funzione della tipologia di incarico, ed un ulteriore punteggio aggiuntivo in funzione dei criteri indicati nella tabella seguente.

INCARICHI GESTIONALI AREA MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE			
TIPO STRUTTURA	PARAMETRO/ FASCIA	PUNTEGGIO MINIMO	PUNTEGGIO MASSIMO
STRUTTURA COMPLESSA	SC	50	100
STRUTTURE SEMPLICI	SSD	30	80
	SS	25	70

5. 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.

6. Al fine di individuare i parametri differenziali da utilizzare per la pesatura degli incarichi di struttura è stato effettuato un raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 91 del C.C.N.L. del 19.12.2019. 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.

FATTORI INCARICHI GESTIONALI – AREA MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE		
FATTORI	PARAMETRI	PUNTI
GESTIONALE DIMENSIONALE	Numero di risorse umane da gestire (che identifica la complessità del coordinamento)	10
	Complessità dei processi governati – Peso medio DRG	5
ECONOMICO / STRUTTURALE	Valore delle risorse tecnologiche e strumentali gestite (che identifica il livello di complessità della gestione della tecnologia associato alla quantità di macchinari, al livello di manutenzione e aggiornamento necessari)	3
	Grado di unicità ed innovazione di tecniche o metodologie gestite	2
ORGANIZZATIVO	Livello di ricerca	5
	Grado di esposizione al rischio	5
	Numero di attori esterni all'organizzazione con cui interagire (per identificare il livello di difficoltà nella conciliazione di diversi obiettivi, poiché a maggiori attori corrispondono maggiori esigenze da soddisfare)	5
STRATEGICO AZIENDALE	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	15
TOTALE		50

Art.16 Incarichi di altissima professionalità, incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio, ispettivi, di ricerca di verifica e di controllo e Incarichi professionali di base conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività

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 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 denominati:

- **IAP DIP livello 1 – ALTO, IAP DIP livello 2 – MEDIO e IAP SC livello 1 ALTO e IAP SC livello 2 - MEDIO.**

- **Incarico professionale di alta specializzazione** all'interno di tale tipologia di incarico vengono individuate 2 tipologie di incarichi denominati:

- **IAS livello 1 – ALTO, IAS livello 2 – MEDIO;**

- **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;

○ **ISRC livello 1 – ALTO, ISRC livello 2 – MEDIO**

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.

- **Incarichi a professionalità di base:** Incarico professionale di base si intendono quelli conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di esperienza professionale; 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:

- **IB livello 1;** 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

2. Al fine di individuare la pesatura di ciascun incarico come sopra indicato nella tabella seguente è riportata la descrizione della tipologia dell'incarico e la pesatura assegnata.

INCARICHI PROFESSIONALI				
TIPOLOGIA INCARICO	DESCRIZIONE INCARICO PROFESSIONALE			PUNTI
Incarico di altissima professionalità	IAP DIP	Livello 1	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. Tale tipologia di incarico si caratterizza per una altissima complessità delle competenze professionali e altissimo rilievo strategico dell'incarico.	50
	IAP DIP	Livello 2		45
	IAP UO	Livello 1		45
	IAP UO	Livello 2		40
Incarico professionale di alta specializzazione	IAS	Livello 1	L'incarico professionale di alta specializzazione si configura come un'articolazione funzionale che – nell'ambito di una struttura complessa o semplice - assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. È caratterizzata da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente, 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.	35
	IAS	Livello 2		30
Incarico professionale, di consulenza, studio e	ISRC	Livello 1	L'incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica ed controllo si	25

INCARICHI PROFESSIONALI				
TIPOLOGIA INCARICO	DESCRIZIONE INCARICO PROFESSIONALE			PUNTI
ricerca, ispettivo, verifica e controllo	ISRC	Livello 2	configura come incarico che comporta il possesso di specifiche competenze professionali.	20
Incarico di base	IB	Livello 1	L'incarico professionale di base è conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova. Hanno precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.	5

Art.17 Processo di graduazione delle funzioni

1. In base alla metodologia ed ai criteri sopra riportati la Direzione Aziendale provvederà, in base all'assetto organizzativo definito dall'Atto Aziendale, a mappare gli incarichi aziendali, riconducendoli alle tipologie d'incarico di cui all'art. 15 -16 del presente regolamento.
2. Ad ogni incarico di tipo gestionale dell'Azienda sarà assegnato 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. Con riferimento all'individuazione degli incarichi professionali, la Direzione Aziendale per il tramite dei direttori/responsabili di ciascuna struttura ha avviato la mappatura degli incarichi secondo la disciplina di cui all'art. 16 del presente regolamento.

Art.18 Processo di determinazione del valore economico

1. L'Azienda, all'inizio di ogni anno definisce 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 conferiti o che intende conferire nel corso dell'anno.
Le risorse del Fondo di posizione sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:
 - a) retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile secondo la disciplina di cui all'art. 91(Retribuzione di posizione), ivi compresa la maggiorazione di cui all'art. 92, comma 4, (Clausola di garanzia);
 - b) indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
 - c) indennità di specificità medico – veterinaria di cui all'art. 90 bis (Indennità di specificità medico – veterinaria);
 - d) eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. b), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;
 - e) specifico trattamento economico ove spettante in applicazione della norma transitoria art.38, comma 3 del CCNL dell'8.6.2000 (Norma Transitoria per i dirigenti già di II livello) dell'Area IV Medico - Veterinaria e art. 39, comma 2 del CCNL dell'8.6.2000 (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria;

f) eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi delle vigenti norme contrattuali.

Art.19 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.
3. 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.

ALLEGATO 1 JOB DESCRIPTION

JOB DESCRIPTION

	DIPARTIMENTO	STRUTTURA SEMPLICE/INCARICO PROFESSIONALE
DENOMINAZIONE		
STRUTTURA COMPLESSA		
POSIZIONE/TIPO INCARICO /CATEGORIA CONTRATTUALE		
ISTRUZIONE/ESPERIENZA		
MISSION DELLA POSIZIONE		
PROCESSI /PRESTAZIONI		
RELAZIONI ORGANIZZATIVE		
RELAZIONI GERARCHICHE		
VERIFICA DELLE COMPETENZE		