



A.S.L. TO4

Azienda Sanitaria Locale
di Ciriè, Chivasso e Ivrea

Sede legale: Via Po, 11 - 10034 CHIVASSO (TO)

Tel. +39 011.9176666

Sede amministrativa: Via Aldisio, 2 - 10015 IVREA (TO)

Tel. +39 0125.4141

www.aslto4.piemonte.it

P.I./Cod. Fisc. 09736160012

REGOLAMENTO PER LA
GRADUAZIONE, AFFIDAMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA
DEGLI INCARICHI DEL PERSONALE DEL COMPARTO

(Approvato con Deliberazione del Direttore Generale n° 872 del 06/12/2024)

ART. 1 – OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento disciplina le procedure per la graduazione, l'affidamento, la valutazione e la revoca degli Incarichi del Personale del Comparto dell'A.S.L. TO4, ai sensi del Capo III "Sistema degli Incarichi", del C.C.N.L. 02/11/2022.

A norma dell'articolo 24 e seguenti del C.C.N.L. anzidetto, sono istituiti nel ruolo sanitario, sociosanitario, amministrativo, professionale e tecnico i seguenti incarichi:

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

Gli incarichi, in relazione all'unità operativa di appartenenza, sono sovraordinati come segue:

- Gli incarichi di posizione sono sovraordinati agli incarichi di funzione organizzativa;
- Gli incarichi di funzione organizzativa sono sovraordinati agli incarichi di funzione professionale.

All'interno di ciascuna tipologia di incarichi di funzione (organizzativa e professionale) vige un'ulteriore differenziazione determinata dal livello di complessità (base, media ed elevata) connesso a ciascun incarico.

All'interno della tipologia degli incarichi di funzione organizzativa non è previsto l'incarico di complessità base.

Il sistema degli incarichi si basa sui principi di maggiore responsabilità e di impegno realmente profuso, valorizzazione del merito e della prestazione professionale ed è funzionale ad una efficace organizzazione aziendale ed al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e regionale, finalizzati a promuovere lo sviluppo professionale, mediante il riconoscimento dell'autonomia operativa.

ART. 2 – ISTITUZIONE DEGLI INCARICHI

L'Azienda istituisce gli incarichi in coerenza con l'assetto organizzativo delineato dall'atto aziendale nonché dalle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria regionale, nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato " *Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali* ", di cui all'art. 102 del C.C.N.L., così come ripartite ai sensi dell'art. 9, comma 5. Sono oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali i criteri generali per la graduazione degli incarichi.

Gli incarichi sono istituiti con apposito provvedimento dell'Azienda, nel quale sono definiti i seguenti elementi:

- la struttura in cui l'incarico è incardinato
- la denominazione e la complessità

- il valore dell'indennità
- l'area, il ruolo, lo specifico profilo richiesto per l'attribuzione dell'incarico.

In particolare, l'Azienda determina le specifiche aree di attività in cui si rende più opportuno, attraverso il conferimento di incarichi di posizione, organizzativi e professionali, lo svolgimento di funzioni caratterizzate da profili di autonomia e responsabilità e finalizzate al miglioramento della qualità dell'assistenza e dei processi di supporto nonché delle esigenze di integrazione delle funzioni di assistenza, didattica e ricerca.

In sede di prima applicazione il numero di incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità elevata istituiti dall'azienda non supererà complessivamente il 20% del numero degli incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità media. Successivamente, le parti valuteranno la possibilità di incrementare tale percentuale compatibilmente con la disponibilità del fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali).

Gli incarichi, così come individuati dalla mappatura, sono suscettibili di modifica/variazione a seguito di processi di riorganizzazione aziendali o di modifiche apportate all'assetto organizzativo delle singole Strutture, attraverso provvedimento dell'Azienda, previa informazione alle rappresentanze sindacali. E' possibile, quindi, aumentare il valore economico degli incarichi, senza che ciò comporti la loro cessazione e di conseguenza una nuova selezione, sia attraverso la modifica dell'atto di graduazione motivata da elementi oggettivi sopravvenuti, sia per un aumento indistinto delle risorse destinate al sistema degli incarichi. Le condizioni per effettuare la rivalutazione sono che l'incarico sia il medesimo per denominazione e contenuti e che l'operazione avvenga all'interno della capienza del fondo in coerenza con la quota riservata agli incarichi definita in contrattazione integrativa.

Sono previste le seguenti tipologie di incarico con relativa valorizzazione economica, in relazione alla dimensione organizzativa, al livello di autonomia e responsabilità della funzione, al tipo di specializzazione richiesta, alla complessità ed implementazione delle competenze, alla valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda:

Area	Tipologia incarico	Graduazione
Elevata qualificazione	Incarico di posizione	10.000-20.000

Area	Tipologia incarico	Complessità		
		Base	Media	Elevata
Professionisti della salute e funzionari	Funzione organizzativa	*///	4.000-9.500	9.501-13.500
	Funzione professionale	1.000**	4.000-9.500	9.501-13.500
Assistenti	Funzione professionale	930	1.800	3.000
Operatori	Funzione professionale	700	1.500	2.000

*Non sono previsti Incarichi di Funzione organizzativa di complessità base.

**L'indennità di funzione per gli incarichi professionali di base, per il personale dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari, non è soggetta a graduazione ed è stabilita in euro 1.000, elevabili di un massimo di euro 300 in sede di contrattazione integrativa.

Ogni incarico verrà graduato sulla base dei criteri di cui agli articoli successivi. Le schede di pesatura degli incarichi sono depositate agli atti della S.C. Programmazione Strategica e Sviluppo Risorse.

ART. 3 – GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE

L'Azienda, compatibilmente con le risorse economiche e con i contenuti del PTFP, istituisce nella dotazione organica posti afferenti all'area di elevata qualificazione.

Contestualmente all'effettuazione delle procedure concorsuali/selettive necessarie per l'inquadramento del personale nell'area suddetta, istituisce incarichi di posizione correlati al posto di elevata qualificazione da ricoprire.

Al fine della graduazione degli incarichi di posizione sono individuati i criteri ed i parametri indicati nella tabella che segue.

Personale del ruolo sanitario

CRITERI	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
1. Dimensione organizzativa di riferimento	Circoscritta	1
	Ampia	2
	Molto ampia	3
	Molto ampia e complessa	4
2. Eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento	Omogenee e stabili	1
	Varie e spesso mutevoli	2
	Differenti e spesso mutevoli	3
	Differenti e in continua evoluzione	4
3. Grado di complessità, autonomia e responsabilità anche gestionale	Notevole	1
	Elevato	2
	Elevato e complesso	3
	Molto elevato e molto complesso	4
4. Livello di governo dei processi nell'attività/servizio di riferimento	Discreto	1
	Buono	2
	Elevato	3
	Molto elevato	4
5. Grado di competenza specialistico-funzionale o professionale	Discreta	1
	Buona	2
	Ottima	3
	Eccellente	4
6. Rilevanza strategica della funzione ed incisività decisionale in relazione alla mission dell'azienda	Discreta	1
	Buona	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4
7. Affidamento di programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze formative dell'Azienda	Mai	0
	Raramente	1
	Talvolta	2
	Spesso	3
	Molto spesso	4
8. Contenuti innovativi e sperimentali dell'incarico	Limitati	1
	Parziali	2
	Rilevanti	3
	Particolarmente rilevanti	4

Totale Max 32

Personale del ruolo sociosanitario

CRITERI	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
1. Dimensione organizzativa di riferimento	Circoscritta	1
	Ampia	2
	Molto ampia	3
	Molto ampia e complessa	4
2. Eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento	Omogenee e stabili	1
	Varie e spesso mutevoli	2
	Differenti e spesso mutevoli	3
	Differenti e in continua evoluzione	4
3. Grado di complessità, autonomia e responsabilità anche gestionale	Notevole	1
	Elevato	2
	Elevato e complesso	3
	Molto elevato e molto complesso	4
4. Livello di governo dei processi nell'attività/servizio di riferimento	Discreto	1
	Buono	2
	Elevato	3
	Molto elevato	4
5. Grado di competenza specialistico-funzionale o professionale	Discreta	1
	Buona	2
	Ottima	3
	Eccellente	4
6. Rilevanza strategica della funzione ed incisività decisionale in relazione alla mission dell'azienda	Discreta	1
	Buona	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4
7. Affidamento di programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze formative dell'Azienda	Mai	0
	Raramente	1
	Talvolta	2
	Spesso	3
	Molto spesso	4
8. Livello di interazione con altri soggetti pubblici e privati	Limitato	1
	Parziale	2
	Rilevante	3
	Particolarmente rilevante	4

Totale Max 32

Personale del ruolo amministrativo, professionale e tecnico

CRITERI	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
1. Dimensione organizzativa di riferimento	Circoscritta	1
	Ampia	2
	Molto ampia	3
	Molto ampia e complessa	4
2. Eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento	Omogenee e stabili	1
	Varie e spesso mutevoli	2
	Differenti e spesso mutevoli	3
	Differenti e in continua evoluzione	4
3. Grado di complessità, autonomia e responsabilità anche gestionale	Notevole	1
	Elevato	2
	Elevato e complesso	3
	Molto elevato e molto complesso	4
4. Livello di governo dei processi nell'attività/servizio di riferimento	Discreto	1
	Buono	2
	Elevato	3
	Molto elevato	4
5. Grado di competenza specialistico-funzionale o professionale	Discreta	1
	Buona	2
	Ottima	3
	Eccellente	4
6. Rilevanza strategica della funzione ed incisività decisionale in relazione alla mission dell'azienda	Discreta	1
	Buona	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4
7. Affidamento di programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze formative dell'Azienda	Mai	0
	Raramente	1
	Talvolta	2
	Spesso	3
	Molto spesso	4
8. Valenza interaziendale della funzione garantita dall'incarico	Assente/Limitata	1
	Parziale	2
	Rilevante	3
	Particolarmente rilevante	4

Totale Max 32

La somma dei punteggi corrisponde ad un valore economico secondo quanto descritto nella seguente tabella:

Punteggio	Valore complessivo incarico	Indennità (parte fissa)	Indennità (parte variabile)
Da 8 a 17	10.000	10.000	/
Da 18 a 22	13.500	10.000	3.500
Da 23 a 27	16.500	10.000	6.500
Da 28 a 32	20.000	10.000	10.000

ART. 4 – GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E PROFESSIONALE

✓ Area dei professionisti della salute e dei funzionari

Gli incarichi di funzione organizzativa vengono suddivisi in due fasce economiche:

- a) incarichi di complessità media;
- b) incarichi di complessità elevata.

Gli incarichi di funzione professionale vengono suddivisi in tre fasce economiche:

- a) incarico di complessità base;
- b) incarichi di complessità media;
- c) incarichi di complessità elevata.

La graduazione degli incarichi di funzione professionale riguarda le tipologie di cui alle lettere b) e c) e non gli incarichi di funzione professionale di base i cui titolari esercitano attività e funzioni connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.

Al fine della graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, sono individuati i seguenti criteri:

Personale del ruolo sanitario

CRITERI	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
1. Dimensione organizzativa anche con riferimento alla complessità del servizio	Circoscritta (es. 1 sede)	1
	Ampia (es. da 2 a 4 sedi)	2
	Molto ampia (es. più di 4 sedi)	3
	Molto ampia e complessa (es. più di 4 sedi e/o riferimento per tutta l'Azienda)	4
2. Livello di autonomia e di responsabilità dell'incarico e delle competenze gestionali/professionali	Discreto	1
	Medio	2
	Alto	3
	Altissimo	4
3. Tipo di specializzazione richiesta	Nessuna	0
	Base	1
	Media	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4

4. Entità delle risorse economiche, tecnologiche e strumentali gestite	Nessuna	0
	Basse	1
	Medie	2
	Elevate	3
	Molto elevate	4
5. Entità delle risorse umane gestite	Nessuna risorsa gestita direttamente	0
	Risorse gestite - fino a 5 unità	1
	Risorse gestite - fino a 10 unità	2
	Risorse gestite - da 11 fino a 25 unità	3
	Risorse gestite - più di 25 unità	4
6. Rilevanza strategica della funzione ed incisività decisionale in relazione alla mission dell'azienda	Discreta	1
	Buona	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4
7. Relazione con utenti e/o familiari	Sporadiche	1
	Periodiche	2
	Frequenti	3
	Quotidiane	4
8. Articolazione dell'orario di lavoro del personale assegnato/coinvoltato nell'attività	Orario turno unico	1
	12 ore senza reperibilità/ turno unico con reperibilità	2
	24 ore senza reperibilità	3
	12/24 ore con reperibilità	4
9. Interazione con altri ruoli/profili professionali o con altre articolazioni interne o esterne all'azienda	Limitata	1
	Discreta	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4
10. Capacità di gestione del cambiamento e dei progetti innovativi	Discreta	1
	Buona	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4

Totale Max 40

Personale del ruolo sociosanitario

CRITERI	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
1. Dimensione organizzativa di riferimento	1 sede	1
	da 2 a 4 sedi	2
	più di 4 sedi	3
	più di 4 sedi e/o riferimento per tutta l'Azienda	4

2. Livello di autonomia e di responsabilità dell'incarico in relazione alla presenza di funzioni dirigenziali con cui rapportarsi	Discreto	1
	Medio	2
	Alto	3
	Altissimo	4
3. Tipo di specializzazione richiesta	Nessuna	0
	Base	1
	Media	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4
4. Complessità delle competenze gestionali/professionali	Bassa	1
	Media	2
	Alta	3
	Elevata	4
5. Entità delle risorse economiche, patrimoniali e umane gestite	Nessuna risorsa gestita direttamente	0
	Risorse limitate	1
	Risorse buone	2
	Risorse elevate	3
	Risorse molto elevate	4
6. Rilevanza strategica della funzione ed incisività decisionale in relazione alla mission dell'azienda	Discreta	1
	Buona	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4
7. Relazione con utenti, familiari, enti pubblici e privati esterni all'Azienda	Sporadiche	1
	Periodiche	2
	Frequenti	3
	Quotidiane	4
8. Complessità e varietà delle tematiche da gestire/trattare	Limitata	1
	Media	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4
9. Complessità dei processi assistenziali/percorsi e delle procedure amministrative	Limitata	1
	Media	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4
10. Capacità di costruire progettualità in grado di favorire l'integrazione tra i diversi soggetti sanitari e sociali	Discreta	1
	Buona	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4

Totale Max 40

Personale del ruolo amministrativo, professionale e tecnico

CRITERI	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
1. Dimensione organizzativa di riferimento	Circoscritta	1
	Ampia	2
	Molto ampia	3
	Molto ampia e complessa	4
2. Livello di autonomia e di responsabilità dell'incarico in relazione alla presenza di funzioni dirigenziali con cui rapportarsi	Discreto	1
	Medio	2
	Alto	3
	Altissimo	4
3. Tipo di specializzazione richiesta	Nessuna	0
	Base	1
	Media	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4
4. Complessità e implementazione delle competenze	Discrete	1
	Buone	2
	Ottime	3
	Eccellenti	4
5. Rilevanza strategica della funzione ed incisività decisionale in relazione alla mission dell'azienda	Discreta	1
	Buona	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4
6. Entità delle risorse umane, tecnologiche e strumentali gestite	Nessuna risorsa gestita direttamente	0
	Risorse limitate	1
	Risorse buone	2
	Risorse elevate	3
	Risorse molto elevate	4
7. Variabilità/standardizzazione dei processi	Limitata	1
	Media	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4
8. Attitudine alla direzione di team di lavoro e/o di attività progettuali	Discreta	1
	Buona	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4
9. Capacità relazionale e di interazione con soggetti istituzionali interni ed esterni all'Azienda	Discreta	1
	Buona	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4
10. Impatto economico diretto/indiretto	Discreto	1
	Buono	2

	Elevato	3
	Molto elevato	4

Totale Max 40

La somma dei punteggi corrisponde al valore economico dell'incarico di funzione. Il valore economico verrà definito con successivo accordo che integrerà il presente regolamento successivamente alla nuova mappatura degli incarichi.

✓ **Area degli assistenti**

Al personale appartenente all'area degli assistenti è conferibile un incarico di funzione professionale di complessità base, media o elevata.

Al fine della graduazione degli incarichi di funzione professionale per il personale appartenente all'area degli assistenti, sono individuati i seguenti criteri:

Personale del ruolo sanitario e sociosanitario

CRITERI	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
1. Dimensione organizzativa di riferimento	Minima	1
	Discreta	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4
2. Livello di autonomia	Discreto	1
	Buono	2
	Elevato	3
	Molto elevato	4
3. Risorse gestite	Nessuna risorsa gestita direttamente	0
	Poche risorse gestite (fino a 5 unità)	1
	Poche risorse gestite (fino a 10 unità)	2
	Da 11 fino a 25 unità	3
	Più di 25 unità	4
4. Complessità delle relazioni interne al gruppo di lavoro	Semplici	1
	Intermedie	2
	Complesse	3
	Molto complesse	4
5. Complessità delle relazioni esterne al gruppo di lavoro	Semplici	1
	Intermedie	2
	Complesse	3
	Molto complesse	4
6. Rilevanza interna all'Azienda	Discreta	1
	Buona	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4

7. Capacità di gestione del cambiamento e dei progetti innovativi	Discreta	1
	Buona	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4

Totale Max 28

Personale del ruolo amministrativo, tecnico e professionale

CRITERI	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
1. Dimensione organizzativa	Minima	1
	Discreta	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4
2. Livello di autonomia	Discreto	1
	Buono	2
	Elevato	3
	Molto elevato	4
3. Risorse gestite	Nessuna risorsa gestita direttamente	0
	Poche risorse gestite (fino a 5 unità)	1
	Poche risorse gestite (fino a 10 unità)	2
	Da 11 fino a 25 unità	3
	Più di 25 unità	4
4. Complessità delle relazioni interne al gruppo di lavoro	Semplici	1
	Intermedie	2
	Complesse	3
	Molto complesse	4
5. Complessità delle relazioni esterne al gruppo di lavoro	Semplici	1
	Intermedie	2
	Complesse	3
	Molto complesse	4
6. Rilevanza interna all'Azienda	Discreta	1
	Buona	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4
7. Competenze professionali specifiche	Discrete	1
	Buone	2
	Elevate	3
	Molto elevate	4

Totale Max 28

La somma dei punteggi corrisponde al valore economico dell'incarico di funzione professionale che sarà graduato secondo il seguente schema:

Punteggio	Valore incarico	Complessità
Da 7 a 15	930	Base
Da 16 a 23	1.800	Media
Da 24 a 28	3.000	Elevata

✓ **Area degli operatori**

Al personale appartenente all'area degli operatori è conferibile un incarico di funzione professionale di complessità base, media o elevata.

Al fine della graduazione degli incarichi di funzione professionale per il personale appartenente all'area degli operatori, sono individuati i seguenti criteri:

Personale del ruolo sanitario / sociosanitario / amministrativo, tecnico e professionale

CRITERI	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
1. Dimensione organizzativa	Minima	1
	Discreta	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4
2. Livello di autonomia	Discreto	1
	Buono	2
	Elevato	3
	Molto elevato	4
3. Risorse gestite	Assenti	0
	Limitate	1
	Discrete	2
	Ingenti	3
	Molto ingenti	4
4. Complessità delle relazioni interne al gruppo di lavoro	Semplici	1
	Intermedie	2
	Complesse	3
	Molto complesse	4
5. Complessità delle relazioni esterne al gruppo di lavoro	Semplici	1
	Intermedie	2
	Complesse	3
	Molto complesse	4
6. Rilevanza interna all'Azienda	Discreta	1
	Buona	2
	Elevata	3
	Molto elevata	4

Totale Max 24

La somma dei punteggi corrisponde al valore economico dell'incarico di funzione professionale che, pertanto, sarà graduato secondo il seguente schema:

Punteggio	Valore incarico	Complessità
Da 6 a 12	700	Base
Da 13 a 20	1.500	Media
Da 21 a 24	2.000	Elevata

ART. 5 – CONTENUTO, REQUISITI GENERALI, DURATA, RINNOVO, REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE

L'incarico di posizione, di cui all'art. 25 del CCNL vigente, è conferito al solo personale inquadrato nell'area del personale ad elevata qualificazione, ai fini dello svolgimento di funzioni organizzative e professionali caratterizzate da livelli di competenza e responsabilità gestionale nonché autonomia, conoscenze e abilità particolarmente elevate, atte ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi in proficua collaborazione con i medesimi, costituendo il collegamento con i dirigenti di riferimento.

Per il personale del ruolo sanitario: l'incarico rappresenta un punto di riferimento di alta qualificazione, finalizzato al consolidamento, sviluppo e diffusione di competenze sanitarie avanzate relative ai processi di cura, riabilitativi, diagnostici e di prevenzione, decisionali e valutativi.

Per il personale del ruolo sociosanitario: l'incarico rappresenta un punto di riferimento della competenza e consulenza socio-sanitaria nelle situazioni di bisogno e di disagio o nello sviluppo e diffusione di competenze nei processi gestionali all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilità, anche con funzioni di controllo.

Per il personale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico: l'incarico rappresenta un punto di riferimento della competenza nello sviluppo e diffusione di processi gestionali e amministrativi all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilità, anche con funzioni di controllo, di programmazione, di ricerca e analisi indispensabili per le attività svolte nell'articolazione organizzativa.

A tutto il personale inquadrato nell'Area di Elevata Qualificazione deve essere attribuito, dopo il superamento del periodo di prova, un incarico di posizione. Essi hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, anche di durata inferiore corrispondente alla durata dell'incarico o del comando. La durata può essere inferiore anche nel caso in cui coincida con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

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

Il provvedimento motivato di conferimento incarico, adottato dal Direttore Generale, è reso in forma scritta e riporta i contenuti dell'incarico ivi inclusi la descrizione delle linee di attività, i criteri, la procedura di valutazione, il trattamento economico e gli obiettivi generali da conseguire.

L'indennità relativa agli incarichi di posizione assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo per quanto previsto nel periodo successivo.

Il dipendente cui è conferito un incarico di posizione può eccezionalmente effettuare la pronta disponibilità, in relazione all'organico previsto o alla situazione contingente del personale in servizio o dimensione organizzativa di riferimento. In tal caso, le ore sono remunerate secondo l'art. 44 commi 6 e 7 (Servizio di pronta disponibilità).

Gli incarichi di posizione possono essere rinnovati a seguito della valutazione positiva al termine dell'incarico unitamente all'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

Qualora, al termine dell'incarico, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, al dipendente viene affidato altro incarico di posizione di valore economico complessivo inferiore e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione. Non si dà luogo, altresì, alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico.

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

- a) della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 34 del CCNL vigente (Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione);
- b) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa.

La revoca avviene con atto scritto e motivato.

La revoca dell'incarico comporta l'affidamento di altro incarico di posizione di valore economico complessivo inferiore e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione. Non si dà luogo, altresì, alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di revoca dell'incarico.

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

ART. 6 – CONTENUTO, REQUISITI GENERALI, DURATA, RINNOVO, REVOCA DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA

L'incarico di funzione organizzativa, distinto in due fasce economiche (Media o Elevata complessità), è conferibile al personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, ai fini dell'assunzione di specifiche responsabilità gestionali.

Per il personale del ruolo sanitario: l'incarico è finalizzato alla gestione dei processi clinico-assistenziali, diagnostici, riabilitativi, di prevenzione e formativi, anche di tutoraggio, connessi all'esercizio della funzione sanitaria con autonomia, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi.

Per il personale del ruolo sociosanitario: l'incarico è finalizzato alla gestione dei percorsi socio sanitari integrati, formativi, di tutoraggio, connessi all'esercizio della funzione socio sanitaria con autonomia, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi.

Per il personale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico: l'incarico è finalizzato alla gestione dei processi di servizi complessi, caratterizzati da un grado di autonomia gestionale e organizzativa, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi.

Per accedere all'incarico di funzione organizzativa è previsto il possesso dei seguenti requisiti:

- a) valutazioni annuali di performance individuale positive nell'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- b) assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;
- c) diploma di laurea o titolo equipollente;
- d) almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza. Nel computo dei cinque anni di esperienza professionale rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) del CCNL 02/11/2022 nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso le Università pubbliche e private dei paesi dell'Unione Europea nel medesimo o corrispondente profilo.

Gli incarichi di funzione organizzativa per la sola funzione di coordinamento, che rappresenta una tipologia di incarico nell'ambito degli incarichi di funzione organizzativa per il personale del ruolo sanitario, sono conferibili a tempo determinato al personale in possesso dei seguenti requisiti:

- a) master di primo livello in management o per le funzioni di coordinamento nell'area di appartenenza, rilasciato ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509, e dell'articolo 3, comma 9, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 22 ottobre 2004, n. 270;
- b) esperienza almeno triennale nel profilo di appartenenza.

Il certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa, è valido per l'esercizio della funzione di coordinatore.

Gli incarichi di funzione organizzativa hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, una durata inferiore corrispondente alla durata dell'incarico o del comando. La durata può essere inferiore anche nel caso in cui coincida con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

L'incarico è rinnovabile alla scadenza previa valutazione positiva e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

In caso di valutazione negativa al termine dell'incarico o provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa è prevista l'attribuzione di un incarico professionale di complessità di base e non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico di complessità media o elevata.

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

- 1) della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 34 del CCNL vigente (Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione);
- 2) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa;
- 3) riorganizzazione derivante dalla modifica dell'atto aziendale.

La revoca avviene con atto scritto e motivato e, se disposta per i motivi di cui ai punti 1 e 2, comporta la garanzia del solo incarico professionale di complessità di base e non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di revoca. Se disposta, invece, per i motivi di cui al punto 3, comporta l'affidamento di altro incarico di funzione anche di valore inferiore ma non al di sotto del valore dell'indennità di funzione di parte fissa corrispondente alla complessità dell'incarico revocato. Sempre nel caso di revoca derivante da modifica dell'atto aziendale, qualora il dipendente, appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, già titolare di incarico di funzione di complessità media o elevata, ritornasse titolare di un incarico di funzione professionale di base, viene garantita la parte fissa dell'indennità di funzione corrispondente alla fascia di complessità dell'incarico revocato fino alla naturale scadenza dell'incarico precedentemente assegnato.

L'indennità relativa agli incarichi di funzione organizzativa di complessità media ed elevata assorbe il compenso per il lavoro straordinario, salvo il caso di cui al comma successivo.

Il dipendente cui è conferito un incarico di funzione organizzativa svolge, laddove previsto, servizio di pronta disponibilità remunerato come da previsioni del CCNL vigente per il corrispondente istituto, ivi compreso il compenso per lavoro straordinario.

L'incarico di funzione organizzativa non può essere conferito al personale part-time. Pertanto, il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, deve necessariamente rientrare a tempo pieno.

ART. 7 – CONTENUTO, REQUISITI GENERALI, DURATA, RINNOVO, REVOCA DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE

L'incarico di funzione professionale, distinto in tre fasce economiche (Base, Media o Elevata), è conferibile al personale di tutti i ruoli, inquadrato in qualsiasi area, ad esclusione dell'Area di Elevata Qualificazione e dell'Area del Personale di Supporto.

Le attività che caratterizzano i contenuti dell'incarico, correlato all'iscrizione ad albi professionali, ove esistenti e ove richiesti per l'esercizio della professione sono riassunte nella tabella sottostante:

Area	Complessità	Attività caratterizzante l'incarico
Professionisti della Salute e dei Funzionari	Media Elevata	Per il ruolo sanitario: attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici, anche di tipo clinico-assistenziali, diagnostici, riabilitativi, di prevenzione con eventuali funzioni di processo; responsabilità di risultato. Per il ruolo sociosanitario: attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici ad alta integrazione sociosanitaria con eventuali funzioni di processo; responsabilità di risultato; Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: attività caratterizzate da rilevanti conoscenze specialistiche in materia amministrativa/contabile, tecnica o professionale, anche trasversale, con funzioni di processo; responsabilità di risultato
Assistenti	Base Media Elevata	Per il ruolo sanitario: attività caratterizzate da significativa conoscenza ed esperienza maturate negli ambiti professionali e specialistici; Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: punto di riferimento del processo tecnico organizzativo o amministrativo contabile.
Operatori	Base Media Elevata	Per il ruolo sanitario: Attività con particolari contenuti professionali e specialistici; Per il ruolo sociosanitario: Svolgimento di funzioni di tutoraggio nei confronti degli altri operatori della stessa unità organizzativa; Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: Svolgimento di funzioni di primo coordinamento operativo nell'ambito del gruppo di lavoro di riferimento.

Tali contenuti sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi e richiedono significative competenze professionali rispetto a quelle proprie del profilo posseduto.

Il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione professionale di base esercita compiti e attività connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura di assegnazione. Tale incarico è automaticamente aggiornato in relazione ad eventuali successive strutture aziendali di assegnazione.

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

✓ **Area dei professionisti della salute e dei funzionari**

- a) al personale neoassunto ed al personale già in servizio non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è automaticamente riconosciuto un incarico di complessità base;
- b) l'incarico di complessità media ed elevata, in relazione al ruolo di appartenenza, prevede i seguenti requisiti:

▪ **Ruolo sanitario:**

- Incarico di “*professionista specialista*”: possesso del master di primo livello per le funzioni specialistiche secondo quanto disposto dall'art. 6 della Legge n. 43/2006, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;
- Incarico di “*professionista esperto*”: acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dall'Azienda o Ente con apposito regolamento, unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;
- Incarico di “*funzione professionale*”: 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

▪ **Ruolo sociosanitario:**

- Incarico di “*professionista specialista*”: possesso del master di primo livello per le funzioni specialistiche, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;
- Incarico di “*professionista esperto*”: acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dall'Azienda o Ente con apposito regolamento, unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;
- Incarico di “*funzione professionale*”: 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

▪ **Ruoli amministrativo, professionale e tecnico:**

- Incarico di “*funzione professionale*”: 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

✓ **Aree degli assistenti e degli operatori**

- per gli incarichi di qualsiasi complessità, il possesso di almeno quindici anni di esperienza nel profilo di appartenenza, il titolo di abilitazione (se richiesto per l'esercizio della professione), valutazione

positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o, comunque, le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

Ai fini del requisito di accesso per il conferimento degli incarichi, nel computo degli anni di esperienza professionale rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) del CCNL del personale del Comparto Sanità del 02 novembre 2022 nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero, presso Ospedali privati accreditati o presso le Università pubbliche e private dei Paesi dell'Unione Europea nel medesimo o corrispondente profilo.

Gli incarichi di funzione professionale sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura non superiore ad Euro 3.000,00, quindi sono conferibili solo al personale afferente all'area degli assistenti e degli operatori. In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

Gli incarichi di funzione professionali, fatti salvi gli incarichi di base, hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, una durata inferiore corrispondente alla durata dell'incarico o del comando. La durata può essere inferiore anche nel caso in cui coincida con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

Tali incarichi, fatti salvi gli incarichi di base per l'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari, sono rinnovabili previa valutazione positiva ed assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

In caso di valutazione negativa o provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiore alla multa è previsto:

- per il personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti la perdita dell'incarico;
- per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, con l'esclusione degli incarichi di funzione professionale di base, l'attribuzione di un incarico professionale di complessità base.

Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico di complessità media ed elevata e per quello di complessità base nell'anno della valutazione negativa.

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

- 1) della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 34 del CCNL vigente (Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione);
- 2) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa;
- 3) riorganizzazione derivante dalla modifica dell'atto aziendale.

La revoca avviene con atto scritto e motivato e, se disposta per i motivi di cui ai punti 1 e 2, comporta la garanzia del solo incarico professionale di complessità di base e non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di revoca. Se disposta, invece, per i motivi di cui al punto 3, comporta l'affidamento di altro incarico di funzione anche di valore inferiore ma non al di sotto del valore dell'indennità di funzione di parte fissa corrispondente alla complessità dell'incarico revocato. Sempre nel caso di revoca derivante da modifica dell'atto aziendale, qualora il dipendente, appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, già titolare di incarico di funzione di complessità media o elevata, ritornasse titolare di un incarico di funzione professionale di base, viene garantita la parte fissa dell'indennità di funzione corrispondente alla fascia di complessità dell'incarico revocato fino alla naturale scadenza dell'incarico precedentemente assegnato. Il dipendente appartenente, invece, all'area degli operatori e all'area degli assistenti, purchè abbia maturato almeno 15 anni continuativi di incarichi (base, medio, elevato) con valutazioni di fine incarico nonché valutazioni annuali della performance individuale positive nell'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, ha diritto ad un assegno ad personam non riassorbibile di importo pari al valore di un differenziale dell'area nel quale è inquadrato

ART. 8 – PROCEDURE PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE E DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA / PROFESSIONALE

Gli Incarichi di posizione, di funzione organizzativa e di funzione professionale sono conferiti mediante selezione interna.

La S.C. Programmazione Strategica e Sviluppo Risorse emette specifico avviso pubblicato per 15 giorni sul sito internet aziendale e trasmesso alle OO.SS. ed a tutte le strutture aziendali. L'avviso dovrà contenere:

- titolo, tipologia dell'incarico, valore dell'indennità;
- struttura di appartenenza;
- obiettivi specifici;
- requisiti di ammissione;
- criteri di selezione;
- termine per la presentazione delle domande.

I Dipendenti interessati avanzano la propria candidatura secondo le specifiche procedure indicate nell'avviso. Non possono essere presentate domande di partecipazione alla selezione per più di 3 incarichi di funzione banditi contemporaneamente.

Alla valutazione dei candidati ai fini del conferimento degli incarichi sono preposte commissioni designate dal Direttore Generale, secondo la seguente composizione:

Per l'area sanitaria: Direttore Sanitario o suo delegato con funzioni di Presidente, due Dirigenti Di.P.Sa.. In presenza di personale dell'Area di elevata qualificazione, la commissione potrà essere composta dal Direttore Sanitario o suo delegato, con funzioni di Presidente, Dirigente Di.P.Sa, un dipendente dell'Area di Elevata qualificazione oggetto dell'incarico;

Per l'area professionale, tecnica e amministrativa: Direttore Amministrativo o suo delegato con funzioni di Presidente, due dirigenti, di cui almeno uno in relazione ai contenuti dell'incarico oggetto di selezione;

Per l'area socio-sanitaria - profilo di assistente sociale: Direttore Sanitario o suo delegato con funzioni di Presidente, due Dirigenti dei Servizi Sociali. In presenza di personale dell'Area di elevata qualificazione, la commissione potrà essere composta dal Direttore Sanitario o suo delegato, con funzioni di Presidente, un Dirigente Servizi Sociali, un dipendente dell'Area di Elevata qualificazione oggetto dell'incarico.

I componenti della Commissione potranno individuare un proprio delegato.

Le funzioni di segretario saranno svolte da un dipendente dell'Azienda appartenente al ruolo amministrativo dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari o dell'Area degli assistenti.

Al Presidente, ai Componenti ed al Segretario delle Commissioni si applica la stessa normativa in materia di incompatibilità prevista per i concorsi pubblici.

I membri delle commissioni svolgono la loro attività in orario di servizio.

La Commissione valuta le domande presentate sulla base della valutazione ponderata del curriculum presentato dai candidati e di un colloquio al fine di verificare l'esperienza professionale, l'attitudine personale e le competenze del candidato in relazione ai contenuti dell'incarico da conferire.

Nella valutazione ponderata dei curricula dei candidati, la Commissione terrà conto dei seguenti elementi:

- titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree, gli ambiti e i profili;
- requisiti culturali e professionali posseduti;
- esperienze acquisite, anche in relazione a precedenti titolarità di incarichi;
- attività formative e di studio, specificamente condotte nel profilo professionale di appartenenza, attinente all'incarico da ricoprire;

Nell'ambito della selezione sono da valorizzare:

- laurea magistrale o specialistica;
- master universitario di primo o secondo livello;

- eventuali percorsi formativi attinenti all'incarico da conferire.

Il punteggio massimo attribuibile al candidato, pari a 100 punti, è così ripartito:

CRITERI SELETTIVI	PUNTI max
Titolo di studio ulteriore (se attinente all'incarico da conferire)	10
Altri titoli culturali e professionali	10
Corsi di aggiornamento e qualificazione professionale attinenti e riferiti agli ultimi 5 anni	10
Esperienza professionale	20
Colloquio valutativo (con finalità valutative delle competenze organizzative, gestionali e tecniche dell'incarico a bando)	50
TOTALE	100

Per essere considerato idoneo all'incarico, il candidato dovrà conseguire un punteggio minimo di 50 punti.

Al termine delle operazioni di selezione, la Commissione individua il candidato idoneo sulla base del miglior punteggio attribuito.

Il Direttore Generale, con proprio provvedimento motivato, conferisce l'incarico al candidato, individuato dalla Commissione, che ha ottenuto il punteggio più alto.

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

In caso di cessazione dall'incarico del dipendente per qualsivoglia ragione, l'Azienda non potrà attribuire l'incarico resosi vacante ad uno dei candidati risultati idonei nella selezione e, pertanto, procederà a bandire una nuova selezione.

La graduatoria sarà utilizzata, quindi, esclusivamente nel caso in cui il vincitore della selezione dovesse rinunciare ad assumere l'incarico.

ART. 9 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE TITOLARE DI INCARICO DI POSIZIONE/FUNZIONE

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

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

✓ Valutazione Annuale

Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di Incarico è soggetta a specifica valutazione annuale nell'ambito del ciclo della performance. L'esito positivo dà titolo alla corresponsione dei premi di cui all'articolo 103, comma 9, del C.C.N.L. 02/11/2022.

Per la valutazione annuale si fa riferimento a quanto previsto nel Si.Mi.Va.P in vigore in Azienda.

La valutazione negativa comporta la mancata corresponsione, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato annuale.

✓ Valutazione al termine dell'incarico

Tre mesi prima della naturale scadenza dell'incarico, allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità l'eventuale rinnovo o affidamento di altro incarico, il titolare è valutato dal diretto responsabile in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati al dipendente e specificati nel bando e nell'atto di conferimento dell'incarico.

La valutazione della prestazione evidenzia le particolarità di ciascun titolare di Incarico di Funzione, mettendo a fuoco le caratteristiche individuali e gli sforzi fatti per raggiungere gli obiettivi tenendo conto dei seguenti criteri:

– **Incarichi di funzione organizzativa**

- le relazioni intese come capacità di intrattenere adeguati rapporti personali riuscendo efficacemente nella comunicazione e garantendo una adeguata gestione delle emozioni in momenti di crisi e di stress;
- le responsabilità, decisioni e collaborazione;
- la capacità organizzativa e di gestione delle risorse umane;
- l'autonomia organizzativa e la capacità di iniziativa;
- l'affidabilità;
- l'osservanza delle direttive impartite e la disponibilità in termini di orario.

– **Incarichi di funzione professionale**

- le relazioni intese come capacità di intrattenere adeguati rapporti personali e di collaborazione;
- le responsabilità, decisioni e collaborazione;
- la capacità dimostrata nello svolgimento delle attività professionali richieste e/o nello svolgimento di eventuali funzioni di riferimento del processo tecnico organizzativo o amministrativo contabile;
- la capacità di riuscire a far fronte a situazioni diversificate;
- l'affidabilità e l'impegno dimostrato nell'aggiornamento costante e nell'approfondimento di tematiche importanti per lo svolgimento della funzione;
- l'osservanza delle direttive impartite e la disponibilità in termini di orario.

Nella valutazione di termine incarico si tiene conto anche dell'esito delle valutazioni annuali.

Si rinvia all'adozione di specifico regolamento aziendale la disciplina delle modalità di valutazione.

ART. 10 – SOSTITUZIONI

L'Incarico di Posizione, nei casi di temporanea assenza dal servizio o di impedimento del titolare, può essere affidato, *ad interim* ad altro dipendente inquadrato nell'Area del personale ad elevata qualificazione in possesso dei requisiti richiesti.

L'Interim viene attribuito con provvedimento del Direttore Generale, su proposta del Direttore Sanitario per il ruolo sanitario e socio-sanitario e del Direttore Amministrativo per il ruolo professionale, tecnico ed amministrativo. La durata dell'interim non può essere superiore ai 12 mesi dalla data di assegnazione e, qualora permanga la necessità di attribuire un nuovo incarico ad interim sul medesimo incarico, lo stesso va riassegnato ove possibile, con criterio di rotazione tra i dipendenti della stessa Area.

Al dipendente individuato viene corrisposta una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato pari al 20% del valore economico complessivo dell'incarico su cui è attivato l'interim, commisurata al periodo di svolgimento dell'incarico stesso.

ART. 11 – ASSENZE DAL SERVIZIO

In situazioni di assenza dal servizio di lunga durata (almeno superiore ai 60 giorni) o di impedimento del titolare di incarico di funzione organizzativa/professionale, in sede di contrattazione integrativa, sarà riconosciuta a chi ha supplito l'assenza una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato nei limiti della capienza dei residui dei Fondi dell'anno in oggetto.

ART. 12 – ENTRATA IN VIGORE E VALIDITA' DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della delibera con la quale è approvato, sostituisce le regolamentazioni previgenti in materia di incarichi e conserva la sua validità sino all'approvazione di nuovo Regolamento disciplinante la materia ovvero al sopravvenire di disposizioni normative o contrattuali incompatibili.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento, si rinvia alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.