

REGOLAMENTO

SISTEMA DEGLI INCARICHI

COMPARTO

ASL TARANTO

INDICE:

Premessa	pag. 1
Titolo I Trasposizione degli incarichi al 1.1.2023 al nuovo sistema degli IDF	pag. 3
Art. 1 Trasposizione degli incarichi in essere al 1.1.2023	pag. 3
Titolo II Tipologia di incarichi – valutazione – rinnovo – revoca	pag. 4
Capo I Tipologia di incarichi	
Art. 2	pag. 4
Art. 3 Norme generali degli incarichi	pag. 5
Art. 4 Incarico di Posizione	pag. 6
Art. 5 Incarico di funzione organizzativa	pag. 6
Art. 6 Incarico di funzione professionale	pag. 8
Capo II Valutazione degli incarichi	
Art. 7 Valutazione annuale e di fine incarico	pag. 10
Art. 8 Criteri e metodi di valutazione	pag. 11
Capo III Rinnovo e Revoca	
Art. 9	pag. 12
Titolo III Istituzione, criteri e procedure di conferimento degli incarichi	
Art. 10 Istituzione degli incarichi	pag. 14
Art. 11 Procedure di conferimento	pag. 15
Titolo V Graduazione degli incarichi	
Art. 12 Disposizioni transitorie	pag. 20

PREMESSA

Il presente regolamento definisce i criteri e le procedure inerenti la istituzione, affidamento, valutazione e rinnovo degli incarichi di funzione di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Comparto Sanità 2019 – 2021 del 2.11.2022.

TITOLO I

Trasposizione degli incarichi al 1.1.2023 al nuovo sistema degli IDF

Art. 1

Trasposizione degli incarichi in essere al 1.1.2023

1. Ai sensi dell'art. 36 del CCNL 2.11.2022, gli incarichi di coordinamento effettivamente svolti alla data del 1.1.2023 sono trasposti nel nuovo sistema degli incarichi di funzione organizzativa di complessità media, con attribuzione della indennità nel valore minimo di €4.000,00 previsto dal vigente CCNL.
2. Riguardo alla durata degli stessi incarichi nel nuovo sistema di cui al CCNL 2.11.2022, questa viene così regolata:
 - A) Incarichi senza originaria scadenza:** previa verifica del possesso dei requisiti richiesti dal CCNL 2.11.2022 ed in presenza di valutazione positiva per l'incarico svolto nell'ultimo triennio al 31.12.2022, gli incarichi di coordinamento effettivamente svolti ed assegnati senza scadenza temporale, avranno durata di anni 5 a decorrere dal 1.1.2023 (data di entrata in vigore del nuovo sistema degli incarichi) o, se conferiti in data successiva, da quest'ultima data. Alla scadenza del quinquennio l'incarico, in caso di valutazione positiva, sarà rinnovato ai sensi dell'art. 31 del CCNL 2.11.2022 o delle norme successive che regolamentino l'istituto;
 - B) Incarichi con originaria scadenza** (delibera n. 2049/2017 di indizione di selezione interna per affidamento di incarichi di coordinamento): avranno scadenza al triennio previsto nel contratto di assegnazione d'incarico o nel successivo (se già in corso) periodo di rinnovo. Alla scadenza inizialmente prevista o a quella del rinnovo se già in corso, l'incarico è rinnovato in caso di valutazione positiva, per ulteriori anni 5.

TITOLO II

Tipologia di incarichi - valutazione – rinnovo – revoca

Capo I

Tipologia di Incarichi

Art. 2

1. Ferma restando la sovra ordinazione nell'ambito dell'organizzazione aziendale e le peculiari competenze e responsabilità del Dirigente, il sistema degli incarichi (come da tabella in calce) si basa sui principi di maggiore responsabilità e di impegno realmente profuso, valorizzazione del merito e delle prestazioni rese, ed è funzionale ad una efficace organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute.
2. Gli incarichi richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive o maggiormente complesse nell'ambito e profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità.
3. Non è consentita l'attribuzione di più incarichi contemporaneamente, fatto salvo l'incarico ad interim di cui al comma 10 dell'articolo 26 del CCNL 02 novembre 2022 per i soli incarichi di posizione.
4. Gli incarichi sono così distinti:
 - a) **Incarico di posizione:** per il solo personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione;
 - b) **Incarico di funzione organizzativa:** per il solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari. Per tali incarichi sono previsti tre livelli di complessità: base, media ed elevata. Per gli incarichi di complessità media ed elevata possono essere previsti differenti livelli di trattamento economico accessorio.
 - c) **Incarico di funzione professionale:** per il personale inquadrato nell'area
 1. dei professionisti della salute e dei funzionari;
 2. degli assistenti;
 3. degli operatori.Per gli incarichi conferiti al personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari di complessità media ed elevata possono essere previsti differenti livelli di trattamento economico accessorio.
 - d) **Incarico di complessità base:** per tutti i dipendenti dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari non titolari di incarico di media o elevata complessità. Viene riconosciuto d'ufficio all'atto dell'assunzione.
5. All'interno della tipologia degli incarichi di funzione organizzativa non è previsto l'incarico di complessità base.

Art. 3

Norme generali degli incarichi

1. Gli incarichi sono istituiti con provvedimento del Direttore Generale entro i limiti delle risorse a tal fine disponibili, tenuto conto delle esigenze di servizio ed organizzative previo confronto con le Organizzazioni sindacali e la RSU.
2. Sono conferiti con provvedimento del Direttore Generale nel rispetto delle procedure definite con il presente regolamento.
3. Gli incarichi di funzione sono conferibili in assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni e in presenza di valutazioni positive dell'ultimo biennio disponibile.
4. L'attribuzione di un incarico determina la mobilità interna del dipendente destinatario verso l'unità operativa di afferenza dell'incarico stesso.
5. L'indennità di posizione e l'indennità di funzione per l'area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari per gli incarichi di media ed elevata complessità si compongono di una parte fissa e di una parte variabile come definite dall'art. 26 e 32 del CCNL.
6. Il valore dell'incarico di complessità base è composto della sola parte fissa individuata dal vigente CCNL.
7. Il valore dell'indennità di posizione parte fissa, ovvero il valore dell'indennità di funzione parte fissa degli incarichi di media e elevata complessità, assorbe e ricomprende:
 - l'eventuale valore dell'indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art.21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annuale lordo di euro 1.678,48 per tredici mensilità;
 - l'eventuale valore dell'indennità di cui all'art.86, comma 5, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annuale lorda di euro 309,84 per dodici mensilità.
8. Il valore complessivo dell'indennità di funzione è definito, per l'area degli Assistenti e degli Operatori, in funzione del livello di complessità dell'incarico attribuito, nei valori fissi annui lordi stabiliti nel CCNL vigente da corrispondersi per tredici mensilità.
9. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico, fatto salvo quanto previsto al comma successivo, è soggetto a specifica valutazione annuale secondo i criteri e le procedure previste dal sistema di valutazione e valorizzazione degli incarichi.

10. Il personale titolare dell'incarico di funzione professionale di base Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari è soggetto alla sola valutazione annuale sulla performance.

Art. 4

Incarico di Posizione

1. L'incarico di posizione è conferibile al personale inquadrato nell'area del personale ad Elevata Qualificazione, previo accordo in sede di contrattazione decentrata, in considerazione dell'impatto sulle risorse del Fondo del personale e sul numero degli incarichi attribuibili. Nel caso di mancato accordo entro 2 mesi dalle trattative, l'Azienda si riserva di procedere al conferimento in via urgente di massimo il 50% degli incarichi di posizione da istituire (in ogni caso gli incarichi conferibili in via d'urgenza dall'Azienda non potranno essere superiori a 4 -quattro) ferma la necessità di trovare un accordo ove possibile. Le parti conservano, in ogni caso, le rispettive prerogative.
2. È conferito a tempo determinato ed ha durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, una durata corrispondente alla durata dell'incarico o del comando.
3. Al fine del raggiungimento degli obiettivi aziendali, l'incarico può essere attribuito al personale che ha una prospettiva lavorativa di almeno anni 5 (cinque) al momento del conferimento dell'incarico.
4. Il Direttore Generale conferisce l'incarico con deliberazione nella quale sono riportati i contenuti dell'incarico, ivi inclusi la descrizione delle linee di attività, il trattamento economico e gli obiettivi generali da conseguire, con scelta motivata tra i primi 3 dipendenti della graduatoria.
5. L'indennità relativa agli incarichi di posizione assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo per quanto previsto al comma successivo.
6. Il dipendente cui è conferito un incarico di posizione può eccezionalmente effettuare la pronta disponibilità come previsto dall'art. 26, comma 8 del CCNL.

Art. 5

Incarico di funzione organizzativa

1. L'incarico di funzione organizzativa (di elevata o media complessità) è conferibile al personale previsto dal CCNL 02 novembre 2022.

2. Al fine del raggiungimento degli obiettivi aziendali, l'incarico può essere attribuito al personale che ha una prospettiva lavorativa di almeno anni 5 (cinque) al momento del conferimento dell'incarico.
3. L'incarico di funzione organizzativa è conferibile a tempo determinato al personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 28 del CCNL e che abbia maturato almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza. Ha durata di cinque anni o inferiore, per i rapporti a tempo determinato.
4. L'incarico di funzione organizzativa per la sola funzione di coordinamento è conferibile a tempo determinato al personale secondo quanto previsto dal CCNL 02 novembre 2022 in possesso dei requisiti di cui all'art.6, commi 4 e 5 della legge n. 43/2006 ed ha 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.
5. L'incarico di funzione organizzativa per la sola funzione di coordinamento per il personale sanitario è conferibile a tempo determinato al personale sanitario in possesso di Master per le funzioni di coordinamento, in organizzazione, management, gestione aziende sanitarie o similari in funzioni organizzative e manageriali.
6. 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 o d Enti del comparto di cui all'art.1 (Campo di applicazione) del CCNL 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.
7. Il Direttore Generale conferisce l'incarico con deliberazione nella quale sono riportati i contenuti dell'incarico ivi inclusi la descrizione delle linee di attività, la procedura di valutazione, il trattamento economico e gli obiettivi generali da conseguire, con scelta motivata tra i primi 3 dipendenti della graduatoria.
8. L'indennità relativa agli incarichi di funzione di complessità media ed elevata assorbe il compenso per il lavoro straordinario, salvo il caso di cui al comma successivo.
9. Il dipendente cui è conferito un incarico di funzione svolge, laddove è previsto, servizio di pronta disponibilità remunerato come da previsioni del CCNL vigente per il corrispondente istituto, ivi compreso il compenso per lavoro straordinario.

Art. 6

Incarico di funzione professionale

1. L'incarico di funzione professionale è conferibile al personale di cui al CCNL 02 novembre 2022.
2. Al fine del raggiungimento degli obiettivi aziendali, l'incarico può essere attribuito al personale che abbia una prospettiva lavorativa di almeno anni 5 (cinque) alla data di conferimento dell'incarico.
3. Gli incarichi di funzione professionale per l'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari, fatti salvi gli incarichi di base, sono conferibili per la durata di anni 5 o inferiore per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando.

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

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.

Ruolo degli assistenti e degli operatori:

- per le 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.

4. Nel computo degli anni di esperienza professionale (pari a 5 anni), ove computabile ai fini del requisito di accesso per il conferimento degli incarichi, 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 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.
5. 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 a euro 3.000,00. In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.
6. Il Direttore Generale conferisce l'incarico con deliberazione nella quale sono riportati i contenuti dell'incarico ivi inclusi la descrizione delle linee di attività, i criteri e la procedura di valutazione, il trattamento economico e gli obiettivi generali da conseguire, con scelta motivata tra i primi 3 dipendenti della graduatoria.

Capo II

Valutazione degli incarichi

Art. 7

Valutazione annuale e di fine incarico

1. Il personale titolare di incarico è soggetto a valutazione annuale e di fine incarico ed il relativo incarico è automaticamente prorogato, in caso di valutazione positiva.
2. I soggetti e gli organismi deputati alle valutazioni in ASL Taranto, che operano sulla base delle procedure e criteri contenuti nel CCNL vigenti nonché nei regolamenti all'uopo definiti ed approvati in ASL Taranto, sono:

Valutazione annuale

- i. Il Direttore / Dirigente Responsabile di unità operativa – per l'area amministrativa e tecnica;
- ii. Il Dirigente delle Professioni sanitarie – per l'area sanitaria e sociosanitaria.

In caso di contestazione della scheda di valutazione dell'incarico è attivato il giudizio

del Collegio Tecnico.

Valutazione di incarico

Il Collegio Tecnico.

Composizione Collegio Tecnico

RUOLI SANITARIO, SOCIO-SANITARIO

Direttore Sanitario o delegato;

Dirigente delle Professioni sanitarie;

Titolare di altro incarico di area ospedaliera o territoriale o altro Dirigente delle Professioni Sanitarie.

RUOLI PROFESSIONALE, TECNICO, AMMINISTRATIVO

Direttore Amministrativo o delegato;

Direttore di Dipartimento o Direttore della UOC o SSD/SS;

Titolare di altro incarico di area amm.va o tecnica o altro Dirigente del rispettivo ruolo.

Art. 8

Criteria e metodi di valutazione

1. La metodologia applicata dall'Azienda in via generale per esprimere i giudizi su tutti i possibili elementi da valutare prevede la definizione di un certo numero di aree di esame e, all'interno di queste, l'indicazione degli elementi analitici (item) sui quali il valutatore di prima istanza è chiamato ad esprimere il proprio giudizio sintetico. Il valutatore di prima istanza potrà orientarsi sulla base di una scheda di valutazione appositamente predisposta per il sistema degli incarichi secondo quanto definito in sede di contrattazione decentrata.
2. A garanzia del diritto alla trasparenza ed alla partecipazione del valutato, fin dal momento dell'affidamento dell'incarico, ogni responsabile superiore, chiamato a svolgere la proposta di valutazione di propria competenza, deve specificare ai titolari di incarico affidati alla sua responsabilità quali siano gli elementi procedurali previsti in ogni tipologia di valutazione, come scala dei giudizi possibili; deve, altresì, illustrare i comportamenti ritenuti congrui per conseguire il giudizio "adeguato" in relazione a ciascun item riportato sulla scheda. Al fine di documentare l'avvenuta informativa sulle modalità e le regole attraverso cui si svolge il processo di valutazione che lo riguarda,

si prevede che il valutatore richieda al dipendente da valutare di apporre la propria firma in un apposito verbale.

3. Per la corretta compilazione della scheda per la proposta di valutazione, il valutatore di prima istanza è tenuto a motivare per iscritto - negli appositi spazi sotto ogni area di valutazione - o attraverso documentazione allegata, ogni giudizio che si discosti dal valore medio di riferimento.
4. In caso di mancata condivisione sui contenuti della proposta di valutazione di prima istanza, il dipendente sottoposto a valutazione ha diritto di formulare per iscritto, entro 15 giorni dall'informativa ricevuta, le proprie controdeduzioni, osservazioni e rilievi.
5. Applicando la presente metodologia ai diversi ambiti valutativi, il giudizio finale potrà assumere esito positivo o negativo; per stabilirlo l'organismo di seconda istanza si orienta individuando, sulla base del contesto di riferimento osservato, un valore soglia oltre il quale le valutazioni si riterranno positive sulla scorta di quanto definito in sede di contrattazione decentrata.
6. Al fine di cui sopra, il Collegio Tecnico è tenuto a compilare una propria scheda di valutazione di seconda istanza, nella quale, oltre alla sintesi dei giudizi di prima istanza, potranno essere inseriti tutti gli elementi ritenuti utili a documentare i giudizi e le capacità espresse nel periodo esaminato. Le considerazioni in merito a tali elementi potranno essere espresse attraverso un eventuale punteggio integrativo (di segno positivo o negativo) che, sommato al punteggio derivato dalla prima istanza, andrà a rappresentare il punteggio definitivo del valutato. Quest'ultimo punteggio, rapportato al valore soglia, consentirà l'espressione del giudizio finale positivo o negativo.
7. L'esito positivo della valutazione annuale è condizione necessaria per l'attribuzione della retribuzione premiante, così come determinata dall'applicazione della metodologia da prevedersi nel nuovo Sistema Premiante aziendale, in linea con le procedure di cui al CCNL vigente, oltre che a concorrere nell'espressione della valutazione di competenza dei relativi Collegi Tecnici alle scadenze previste.

Capo III

Rinnovo e Revoca

Art. 9

1. Gli incarichi sono soggetti a valutazione alla scadenza della loro durata.
2. 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 se disponibile 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 alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico.

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

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

4. La revoca avviene con atto scritto e motivato.

Comporta l'affidamento di altro incarico di posizione, se disponibile, 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.

5. Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di revoca dell'incarico.

6. Per gli incarichi di funzione organizzativa e professionale può essere disposta la revoca prima della scadenza dell'incarico, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a), per effetto:

- a) della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 34 (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 e comporta:

- 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: la garanzia del solo incarico professionale di complessità base.

Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di revoca

dell'incarico.

TITOLO III

Istituzione, criteri e procedure di conferimento degli incarichi

Art. 10

Istituzione degli incarichi

1. L'Azienda istituisce gli incarichi (di Posizione, di funzione Organizzativa, di funzione Professionale) in relazione agli obiettivi e programmi strategici da realizzare, nell'ambito delle risorse del Fondo, previo e obbligatorio confronto con le organizzazioni sindacali titolari della contrattazione decentrata.
2. Prima di procedere alla formale istituzione degli incarichi, l'Azienda illustra la mappatura degli stessi alle OO.SS./Rsu in sede informativa.
3. Gli incarichi devono essere assegnati tenendo conto delle attitudini, dei titoli posseduti, dei curricula e delle capacità professionali in relazione alla natura e dalle caratteristiche degli obiettivi prefissati nel rispetto dei principi d'imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione, mediante procedure selettive interne attivate mediante avviso.
4. Non si attiva la selezione interna in caso di rinnovo di incarichi scaduti oggetto di valutazione positiva.
5. La Direzione Generale, nella attivazione dei singoli incarichi, tiene conto del numero massimo degli incarichi conferibili per ciascuna tipologia di incarico, in relazione alla capienza del Fondo.
6. I principi generali di cui occorre tener conto per il conferimento degli incarichi sono quelli di seguito individuati:
 - Natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - Area e profilo di appartenenza;
 - Possesso di Master specifico per il solo profilo sanitario e Area dei professionisti della salute per gli incarichi di organizzazione, di coordinamento e professionali;
 - Capacità professionali dei candidati, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella professione di competenza, sia in relazione all'esperienza acquisita in precedenti incarichi di Coordinamento, P.O. e IDF con formale attribuzione, rilevabile da documenti di data certa anteriore al 26.09.2024,svolti anche in altre aziende o enti

nonché nelle strutture private accreditate, nonché alle esperienze documentate di studio presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, come segue:

- NELLA P.A.:
 - 1) Coordinamento;
 - 2) P.O.;
 - 3) IDF;
 - Nel PRIVATO secondo le previsioni dei rispettivi CC.CC.NN.LL.
 - Obiettivi raggiunti in rapporto ai programmi da realizzare, così come certificati dall'OIV a seguito di valutazione annuale della performance individuale;
 - Valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree, gli ambiti e i profili, previsti dal CCNL, mediante attribuzione di un peso equilibrato.
7. Per il conferimento di altro incarico rispetto a quello posseduto, ovvero per il rinnovo automatico dell'incarico in scadenza, è presupposto indefettibile la verifica positiva da parte del Collegio Tecnico che tiene conto anche delle valutazioni annuali ai fini del sistema premiante, unitamente all'assenza di procedimenti disciplinari definiti con sanzione superiore alla multa nell'ultimo biennio.

Art. 11

Procedure di conferimento

1. Per ogni incarico da affidare viene emanato un avviso interno pubblicato sul sito istituzionale dell'ASL per almeno 15 giorni. Nell'avvio sono indicati:
 - a) Il tipo di incarico da affidare;
 - b) Requisiti di accesso (come previsto dal Titolo III, Capo III, del CCNL 2019 – 2021, al quale si rimanda integralmente) in particolare:
 - Per incarichi di posizione: Laurea Magistrale o Specialistica;
 - Tutti gli altri incarichi: Laurea di I livello, più titoli di qualificazione del Personale o abilitazioni richieste.
 - c) La descrizione dell'incarico e gli ambiti di professionalità richiesti;
 - d) Il profilo professionale richiesto;
 - e) La durata dell'incarico cui si riferisce l'avviso;

- f) Il termine di presentazione delle istanze, da redigere in carta libera o mediante presentazione telematica in base alle determinazioni volta per volta stabilite;
 - g) l'invito a dichiarare compiutamente ogni titolo conseguito atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende/enti e strutture accreditate o le esperienze di studio e ricerca effettuate presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, in relazione alla tipologia dell'incarico da affidare;
 - h) l'invito ad allegare un curriculum professionale, in forma di autocertificazione, che potrà contenere le dichiarazioni di cui al precedente punto sub g).
2. Possono partecipare all'avviso i dipendenti che abbiano conseguito nell'ultimo biennio disponibile la valutazione positiva e assenza di sanzioni disciplinari non superiori alla multa.
3. Tutti i dipendenti in possesso dei requisiti richiesti possono presentare istanza, anche se già titolari di altro incarico.
4. È consentita la partecipazione, anche nel caso di avviso con più posti da ricoprire, per un solo incarico. Nel caso di più domande dello stesso candidato per lo stesso o per più incarichi, è valutata solo l'ultima domanda presentata, tenendo conto del numero di *protocollo*.
5. La graduatoria di ogni incarico è formulata tenendo conto della valutazione di esperienza e del colloquio, per un totale complessivo della valutazione di max punti 100:
- a) **Esperienza professionale – max punti 30**, desunta dai titoli conseguiti e dal curriculum professionale allegato alla istanza, come di seguito dettagliati

Titoli di servizio – max punti 10-

Anzianità di servizio nel SSN punti 1,2 per anno intero;

Anzianità di servizio nelle strutture private accreditate punti 0,90 per anno intero.

I punteggi saranno attribuiti in proporzione per frazioni di anno.

SOLO INCARICHI DI POSIZIONE

Titoli accademici e di studio – max punti 10- per il solo incarico di posizione

Ulteriore Laurea Magistrale o Specialistica attinente per ognuna, diversa da quella prevista per i requisiti d'accesso, per chi accede all'avviso con la laurea specialistica, non è valutata la laurea triennale propedeutica a quella specialistica	punti 4
Laurea triennale attinente per ognuna, diversa da quella per i requisiti di accesso	punti 3
Altra laurea magistrale o specialistica non attinente per ognuna	punti 1
Dottorato di ricerca attinente (se non attinente punteggio di ½)	punti 5
Scuola di Specializzazione Universitaria (se non attinente punteggio di ½)	punti 4
Master II livello attinente -max 2 master-	punti 2,5
Master I livello attinente -max 2 master-	punti 1,5
Master II livello non attinente -max 2 master-	punti 1
Corsi di perfezionamento anche universitario attinenti (si considerano soltanto quelli superiori a 300 ore)	punti 0,5

Non si considerano titoli diversi da quelli indicati.

SOLO INCARICHI DI FUNZIONE

Titoli accademici e di studio – max punti 10 – per la sola di funzione
Organizzativa e di funzione Professionale

Ruolo Sanitario e Sociosanitario

Ulteriore Laurea Magistrale o Specialistica per ognuna, diversa da quella prevista per i requisiti d'accesso, per chi accede all'avviso con la laurea specialistica, non è valutata la laurea triennale propedeutica a quella	punti 2
---	---------

specialistica	
Laurea triennale o titolo equipollente per ognuna, diversa da quella prevista per i requisiti d'accesso	punti 1
Dottorato di ricerca (se non attinente punteggio di ½)	punti 3
Scuola di Specializzazione Universitaria (se non attinente punteggio di ½)	punti 2
Master II livello attinente -max 2 master-	punti 1,5
Master II livello non attinente - max 2 master-	punti 0,5
Master I livello attinente – no limiti -	punti 2,5
Master I livello non attinente - max 2 master -	punti 0,5
Corsi di perfezionamento anche universitario attinenti (si considerano soltanto quelli superiori a 300 ore)	punti 0,5

Non si considerano titoli diversi da quelli indicati.

Titoli accademici e di studio – max punti 10 – per la sola di funzione Organizzativa e di funzione Professionale

Ruolo Amministrativo, Professionale e Tecnico

Altra Laurea Magistrale o Specialistica per ognuna, diversa da quella prevista per i requisiti d'accesso, per chi accede all'avviso con la laurea specialistica, non è valutata la laurea triennale propedeutica a quella specialistica	punti 4
Laurea triennale o titolo equipollente per ognuna, diversa da quella prevista per i requisiti d'accesso)	punti 3
Dottorato di ricerca (se non attinente punteggio di ½)	punti 5
Scuola di Specializzazione Universitaria (se non attinente punteggio di ½)	punti 4
Master II livello attinente -max 2 master-	punti 2,5
Master II livello non attinente - max 2 master-	punti 0,5
Master I livello attinente - max 2 master -	punti 1,5
Master I livello non attinente - max 2 master -	punti 0,5
Corsi di perfezionamento anche universitario attinenti (si considerano soltanto quelli superiori a 300 ore)	punti 0,5

Non si considerano titoli diversi da quelli indicati.

Pubblicazioni e titoli scientifici attinenti -max punti 3-

- Per ogni pubblicazione attinente su riviste a diffusione naz.le o inter. max punti 1
- Per ogni pubblicazione attinente di libri a diffusione naz.le o inter. max punti 2
- Il punteggio è dimezzato se il contributo è redatto con altri autori.

Per pubblicazione si intendono articoli o relazioni diffuse da riviste cartacee od on-line di cui è accertata la diffusione. Sono esclusi gli abstract, i poster, le relazioni ai convegni etc.

Curriculum vitae – max punti 7-

Si considerano, con punteggio motivato globale per max 7 punti o eventualmente frazionato per singola sottospecie, tutte le esperienze professionali maturate dal candidato in ambito pubblico/privato o di lavoro autonomo (comprese abilitazioni), tenendo in particolare considerazione -ove presenti- gli incarichi di effettiva gestione e coordinamento di personale (desumibile non da mere dichiarazioni o autodichiarazioni del candidato ma da documentazione di data e provenienza certa) ovvero di docenza e tutoraggio (soltanto se provati con documentazione certa) ovvero ancora di studio e ricerca in contesti universitari (soltanto se provati con documentazione). Non sono considerati corsi, master, stage, tirocini e convegni come partecipante. Saranno, invece, valutati i convegni come relatore, purché gli attestati siano prodotti in originale o in copia in sede di domanda.

- b) **Colloquio attitudinale**, nel corso del quale sono approfondite le conoscenze teoriche pratiche richieste rispetto all'esperienza professionale necessaria all'incarico da conferirsi

punti massimi 70

Il colloquio è superato con un punteggio minimo di 42/70.

La selezione è svolta da apposita Commissione nominata dal Direttore Generale, così composta:

- Direttore Amministrativo Aziendale o suo delegato (per gli incarichi di area tecnica e amministrativa), con funzione di Presidente della Commissione;

- Direttore Sanitario Aziendale o suo delegato (per gli incarichi di area sanitaria), confunzione di Presidente della Commissione;
- Due dirigenti (per i soli ruoli sanitari e sociosanitari due Dirigenti delle Professioni sanitarie) con comprovata esperienza nella materia oggetto di conferimento.

Assume le funzioni di verbalizzante un dipendente del ruolo amministrativo dell'area dei Funzionari.

TITOLO V

Graduazione degli incarichi

Art. 12

Disposizioni transitorie

In considerazione della scarsità di risorse nel relativo fondo, gli incarichi sono graduati al minimo previsto dal CCNL per ciascuna tipologia. La definizione dei criteri per la graduazione variabile tra gli incarichi sarà oggetto di specifico confronto con le OO.SS./RSU.

Il presente regolamento dovrà essere sottoposto a revisione al 2° anno dalla sua approvazione, salvo diversa richiesta motivata da parte delle OO.SS./RSU, in considerazione della prima applicazione del sistema degli incarichi previsto dal contratto.

L'attivazione degli incarichi è vincolata ai limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali".