

REGOLAMENTO

AFFIDAMENTO E REVOCA INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E PROFESSIONALE
COMPARTO SANITA'

Allegato alla Proposta di Delibera n. ____ del _____

SOMMARIO

| | |
|---|-----------|
| ART. 1 – CONTENUTI DEL REGOLAMENTO- PRINCIPI GENERALI..... | 4 |
| ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE DISCIPLINA REGOLAMENTARE | 5 |
| ART. 3 – ISTITUZIONE E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E PROFESSIONALE | 5 |
| Criteri di qualificazione degli incarichi di funzione organizzativa | 7 |
| Criteri di qualificazione degli incarichi di funzione professionale..... | 7 |
| Numero massimo incarichi | 7 |
| ART. 4 – CRITERI DI PESATURA PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E PROFESSIONALE..... | 8 |
| a. INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA – A4-FO | 8 |
| ▪ Tab. A - Griglia criteri graduazione incarichi di funzione organizzativa – A4 - FO | 8 |
| ▪ Tab. B – Definizione complessità incarichi di funzione organizzativa..... | 9 |
| ▪ Tab. C – Definizione peso economico incarichi di funzione organizzativa..... | 10 |
| b. INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE – A4-FP..... | 10 |
| ▪ Tab. D - Griglia criteri graduazione incarichi di funzione professionale - A4 - FP | 10 |
| ▪ Tab. E – Definizione complessità incarichi di funzione professionale | 12 |
| ▪ Tab. F – Definizione peso economico incarichi di funzione professionale Area 4^..... | 12 |
| ▪ Tab. G – Griglia graduazione degli Incarichi di funzione professionale Area 3^ e 2^ .. | 13 |
| ART. 5 – REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI | 14 |
| INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA – A4 - FO..... | 14 |
| INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE (DA A2 AD A4) | 15 |
| ART. 6 – PROCEDIMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI..... | 16 |
| AVVISO DI SELEZIONE INTERNA | 16 |
| COMMISSIONE DI ESPERTI | 17 |
| VALUTAZIONE SELEZIONE INCARICHI..... | 17 |
| ART. 7 – DURATA E SCORRIMENTO GRADUATORIA – AVOCAZIONE | 19 |
| ART. 8 – SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO | 20 |
| ART. 9 – DURATA DEGLI INCARICHI..... | 20 |

| | |
|---|---------------|
| ART. 10 – RINNOVO | 21 |
| CONDIZIONI PER IL RINNOVO | 21 |
| PROCESSO DI VALUTAZIONE | 21 |
| EFFETTI VALUTAZIONE di fine incarico | 23 |
| ART. 11 – REVOCA (PRIMA DELLA SCADENZA) | 23 |
| EFFETTI SULL'INCARICO | 23 |
| EFFETTI SULLA PREMIALITA' | 23 |
| ART. 12 – REVOCA DERIVANTE DA PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE | 24 |
| ART. 13 – REVOCA PER ULTERIORI MOTIVAZIONI | 24 |
| ART. 14 – NORME DI PRIMA APPLICAZIONE | 25 |
| ART. 15 – NORME TRANSITORIE | 25 |
| ART. 16 – NORME FINALI | 26 |

ART. 1 – CONTENUTI DEL REGOLAMENTO- PRINCIPI GENERALI

In base all'art. 24 comma 2 del vigente CCNL 2.11.2022 il sistema degli incarichi:

1. costituisce una fondamentale componente del sistema classificatorio del personale,
2. si basa sulla maggiore responsabilità ed impegno realmente profusi dal dipendente, nell'ottica di valorizzare adeguatamente il merito e le specifiche prestazioni professionali,
3. è funzionale ad una migliore organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute,
4. è altresì finalizzato a promuovere lo sviluppo professionale, mediante il riconoscimento dell'autonomia operativa dell'incaricato/a.

Ai sensi delle norme contrattuali nel tempo vigenti, gli incarichi richiedono, lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell'ambito del profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità.

Ferma restando la sovraordinazione nell'ambito dell'organizzazione aziendale e le peculiari competenze e responsabilità del Dirigente, occorre tenere conto che gli incarichi di posizione sono sovraordinati agli incarichi di funzione organizzativa e questi ultimi a quelli di funzione professionale.

Nell'ambito di ciascuna tipologia di incarico la sovraordinazione interna agli stessi è determinata dal livello di complessità connesso a ciascun incarico.

Il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari (Area 4[^]) con incarico di funzione professionale di base di cui al all'art. 31 comma 1, lett. a) esercita attività e funzioni connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.

Nei confronti di tale personale è fatta salva la possibilità di ricevere, al termine del primo quinquennio di servizio ai sensi del comma 1, lett. b), un incarico di funzione organizzativa o professionale di complessità media o elevata in presenza dei requisiti di cui agli artt. 28) e 29 del CCNL.

L'intero sistema degli incarichi deve conformarsi nel tempo alle linee strategiche contenute nel P.I.A.O. con particolare riferimento a tutte le sezioni dello stesso a cui lo sviluppo professionale disegnato da detto sistema risulti funzionale.

Per quanto riguarda gli incarichi di Posizione, attribuibili al personale inquadrato nell'area delle Elevate Qualificazioni (Area 5[^]), si rinvia ad una specifica appendice al presente Regolamento che sarà adottata a seguito dell'emanazione della disciplina normativa generale per l'accesso all'area anche dall'esterno.

ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE DISCIPLINA REGOLAMENTARE

Il presente Regolamento si applica a tutto il personale del Comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale con i limiti di cui all'art. 31, comma 3, CCNL/2022 dell'Azienda Unità Sanitaria Locale di Latina (di seguito, per brevità “ASL” o “Azienda”), con riferimento a quello afferente alle relative Aree di classificazione del personale ridefinite dal C.C.N.L. 2.11.2022.

ART. 3 – ISTITUZIONE E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E PROFESSIONALE

L’Azienda, partendo dalla mappatura degli incarichi in essere, di cui al CCNL 21.5.2018, e tenuto conto della relativa implementazione ritenuta necessaria, *definirà la nuova mappatura aziendale degli incarichi di funzione organizzativa e professionale*, con la relativa valorizzazione effettuata sulla base dei criteri definiti con il presente regolamento, preliminarmente all'avvio delle selezioni per le attribuzioni degli incarichi stessi e previa informazione alla RSU ed alle OOSS, firmatarie del contratto di lavoro.

Gli incarichi di **funzione organizzativa e professionale**, di cui al sottostante quadro sinottico, sono istituiti con atto formale del Direttore Generale.

| AREA | Tipologia di incarico | Livello di complessità | Cod. incarico | RUOLO | Ind. funz. DA | Ind. funz. A |
|--|---|------------------------|---------------|--------|---------------|--------------|
| 4^ -Professionisti della Salute e dei funzionari | Incarico di funzione organizzativa | ELEVATA | A4-FO-E | TUTTI | 9.501 € | 13.500 € |
| | | MEDIA | A4-FO-M | | 4.000 € | 9.500 € |
| | Incarico di funzione Professionale di “Prof. Specialista” | ELEVATA | A4-FPS-E | SAN. E | 9.501 € | 13.500 € |
| | | MEDIA | A4-FPS-M | | 4.000 € | 9.500 € |
| | | BASE | A4-FPS-B | SAN. | 1.000 € | |
| | Incarico di funzione Professionale di “Prof. Esperto” | ELEVATA | A4-FPE-E | SAN. E | 9.501 € | 13.500 € |
| | | MEDIA | A4-FPE-M | | 4.000 € | 9.500 € |
| | | BASE | A4-FPE-B | | 1.000 € | |
| | Incarico di Funzione Professionale | ELEVATA | A4-FP-E | TUTTI | 9.501 € | 13.500 € |
| | | MEDIA | A4-FP-M | | 4.000 € | 9.500 € |
| | | BASE | A4-FP-B | | 1.000 € | 1.300 €** |
| | Incarico di Funzione Professionale di base | BASE* | A4- FP-B | TUTTI | 1.000 € | 1.300 €** |

| AREA | Tipologia di incarico | Livello di complessità | Cod. incarico | RUOLO | Ind. funz. DA | Ind. funz. A |
|--------------------|------------------------------------|------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| 3^ - Assistenti | Incarico di funzione Professionale | ELEVATA | A3-FP-E | P.T.A. e SAN. | 3.000 € | 3.000 € |
| | | MEDIA | A3-FP-M | | 1.800 € | 1.800 € |
| | | BASE | A3-FP-B | | 930 € | 930 € |
| 2^ - Operatori | Incarico di funzione Professionale | ELEVATA | A2-FP-E | T.A. e SAN. | 2.000 € | 2.000 € |
| | | MEDIA | A2-FP-M | | 1.500 € | 1.500 € |
| | | BASE | A2-FP-B | | 700 € | 700 € |

* ai sensi dell'art. 31 c. 1 lett. a) del vigente CCNL

** ai sensi dell'art. 32 c. 8 l'indennità di base è elevabile fino a 1.300 € in contrattazione integrativa in base alle risorse disponibili.

Il finanziamento dell'indennità di funzione è a carico del Fondo denominato *"Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali"* ex art. 102 CCNL.

L'indennità di funzione, per gli incarichi di media ed elevata complessità, si compone di una parte fissa – coincidente con il valore minimo di cui alla soprastante tabella – e di una parte variabile derivante dalla graduazione aziendale. Tali valori sono lordi per tredici mensilità; insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico.

Il valore dell'indennità di funzione **parte fissa** degli incarichi di media ed elevata complessità assorbe e ricomprende:

1. l'eventuale valore dell'indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall' art 21 commi 1 e 2 del CCNL del 21/05/2018 nella misura annua linda di euro 1.678,48 € per tredici mensilità;
2. l'eventuale valore dell'indennità di cui all'art 86, comma 5 del CCNL 21/05/2018 nella misura annua linda di euro 309,84 € per dodici mensilità.

L'indennità di funzione per gli incarichi di media ed elevata complessità, assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dall'art 31 comma 7 del CCNL 2019/2021, laddove si prevede che il dipendente titolare di tali incarichi possa svolgere servizio di pronta disponibilità, con diritto alla remunerazione delle ore prestate nel caso di chiamata, ai sensi dell'art 44 commi 6 e 7 del CCNL 2019/2021 (Servizio di Pronta disponibilità).

Nell'atto formale di istituzione degli incarichi l'Azienda definisce, anche in modalità tabellare, i seguenti elementi:

- tipologia di incarico (organizzativo o professionale);
- grado di complessità (base, media, elevata);
- valore economico dell'incarico;
- denominazione e collocazione nell'assetto organizzativo;

- e. finalità che l'Azienda intende perseguire tramite tale incarico;
- f. funzioni, contenuti professionali specifici, attività e ambito di competenza dell'incarico, anche in relazione ai rapporti di sovra e sotto ordinazione dello stesso;
- g. ad accesso mono-professionale o multi-professionale.

Criteri di qualificazione degli incarichi di funzione organizzativa

Gli incarichi di organizzazione comportano funzioni di gestione di servizi di particolare complessità caratterizzati da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

Resta fermo che gli incarichi che comportino la funzione di coordinamento di cui all'art. 6 della Legge 43/2006 derivano dai modelli organizzativi nel tempo vigenti stabiliti a livello statale e/o regionale.

Ferme restando le responsabilità anche gestionali-amministrative descritte dall'art. 28 c. 1 del CCNL 2.11.2022 per gli incarichi di funzione organizzativa (ruolo sanitario, socio-sanitario e p.t.a) la previsione della tipologia di incarico a livello aziendale terrà conto dei parametri rappresentati nelle sottostanti tabelle.

Criteri di qualificazione degli incarichi di funzione professionale

Tenuto conto dei criteri indicati al paragrafo precedente, gli ulteriori incarichi di natura professionale definibili a livello aziendale tengono conto, in attuazione dell'art. 29 del vigente CCNL, dei contenuti minimi delle attività caratterizzanti gli stessi in relazione alle aree di appartenenza, correlate alla iscrizione ad albi professionali ove esistenti e richiesto per l'esercizio della professione.

Tali contenuti, con esclusione degli **incarichi di funzione professionale di base per il personale inquadrato nell'area 4[^]**, sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi e richiedono significative competenze professionali rispetto a quelle proprie del profilo posseduto.

Il personale inquadrato nell'area 4[^] esercita infatti compiti e attività connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.

Numero massimo incarichi

Il numero massimo di incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità elevata istituibili, non può superare il 20% del numero degli incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità media. Tale percentuale potrà essere incrementata compatibilmente con le disponibilità del fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) CCNL/2022.

ART. 4 – CRITERI DI PESATURA PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E PROFESSIONALE
a. INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA – A4-FO

L’Azienda, ai fini della graduazione degli incarichi di funzione organizzativa finalizzata alla determinazione della relativa indennità entro il valore minimo e massimo di cui all’art. 24 del vigente CCNL, utilizza i seguenti criteri di pesatura, definiti anche in base a quanto previsto dall’art. 28 del CCNL. La graduazione degli incarichi di funzione organizzativa si articola su due fasce economiche in relazione ad una serie di criteri descritti dall’art. 30 del CCNL:

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

▪ Tab. A - Griglia criteri graduazione incarichi di funzione organizzativa – A4 - FO

| CRITERI | INDICATORI da CONSIDERARE | LIVELLO INDICATORE (basso) | LIVELLO INDICATORE (medio) | LIVELLO INDICATORE (elevato) |
|---|---|----------------------------|----------------------------|------------------------------|
| AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ 'presenza e tipologia delle posizioni dirigenziali sovraordinate Totale punti 20 | <i>Autonomia nell'assunzione di decisioni e nelle attività - Si riferisce al grado e livello di autonomia decisionale da mettere in campo per raggiungere gli obiettivi dell'incarico</i> | 1 | 3 | 5 |
| | <i>Autonomia e Responsabilità sui risultati ottenuti - Si riferisce all'autonomia nel rispondere direttamente dei risultati da raggiungere</i> | 1 | 3 | 5 |
| | <i>Flessibilità/Livello di standardizzazione dei processi organizzativi presidiati - Si riferisce al grado di standardizzazione e ripetibilità dei processi organizzativi o, viceversa, alla necessità di flessibilità ed adattamento al contesto</i> | 1 | 3 | 5 |
| | <i>Aampiezza e livello delle relazioni interne ed esterne di interfaccia - Si riferisce alla complessità delle relazioni: interne ed esterne</i> | 1 | 3 | 5 |
| VALENZA STRATEGICA Importanza e strategicità dell'incarico in relazione agli obiettivi aziendali Totale punti 20 | <i>Responsabilità/Collaborazione nel raggiungimento di progetti ed obiettivi: a) aziendali di particolare rilievo strategico ed elevata complessità: b) riferiti alle macro-articolazioni aziendali (Dipartimenti, Case della Salute, ecc.) ; c) riferiti a singole Unità Operative</i> | 3 | 5 | 10 |
| | <i>Collegamento tra obiettivi dell'incarico e obiettivi aziendali, regionali, statali</i> | 3 | 5 | 10 |

| CRITERI | INDICATORI da CONSIDERARE | LIVELLO INDICATORE (basso) | LIVELLO INDICATORE (medio) | LIVELLO INDICATORE (elevato) |
|--|---|----------------------------|----------------------------|------------------------------|
| COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA <i>Totale punti 30</i> | Coordinamento e gestione di risorse umane (numerosità e multiprofessionalità del personale assegnato e/o pluralità delle equipes di riferimento) vincoli di spesa e normativi) | 3 | 5 | 10 |
| | Responsabilità patrimoniale (monitoraggio budget, vincoli di spesa e normativi) | 3 | 5 | 10 |
| | Complessità e dinamicità del contesto aziendale ed extra-aziendale con cui ci si interfaccia e relaziona; gestione orari di servizio/di lavoro e gestione turnistica | 3 | 5 | 10 |
| COMPLESSITA' e rilevanza DELLE COMPETENZE RICHIESTE <i>Totale punti 20</i> | Competenze tecnico-specialistiche richieste - Considerare la specificità tecnica/professionale delle competenze richieste | 1 | 3 | 5 |
| | Complessità delle competenze richieste - Considerare la complessità/molteplicità di competenze richieste | 1 | 3 | 5 |
| | Esperienza nell'esercizio dell'incarico - Considerare l'esperienza tecnico-organizzativa acquisita nel settore | 1 | 3 | 5 |
| | Aggiornamento e Formazione necessari per l'espletamento dell'incarico | 1 | 3 | 5 |
| DIMENSIONE ORGANIZZATIVA - | Collocazione dell'incarico: Area critica, staff, ospedale territorio, interdistrettuale, tecnostruttura | 3 | 5 | 10 |
| TOTALE MAX ATTRIBUIBILE ALLA FUNZ.ORGANIZZATIVA | | 26 | 54 | 100 |

Una volta attribuito ad ogni incarico di funzione organizzativa il relativo punteggio si procederà alla classificazione del livello di complessità dell'incarico come segue:

- **Tab. B – Definizione complessità incarichi di funzione organizzativa**

| Punteggio incarico | complessità |
|---------------------|-------------|
| (da 26 a 70 punti) | Media |
| (da 71 a 100 punti) | Elevata |

Nell'ambito della complessità dell'incarico così determinata, si definirà il peso dell'incarico in termini economici all'interno dei range previsti dall'art. 24 del vigente CCNL.

▪ **Tab. C – Definizione peso economico incarichi di funzione organizzativa**

| Complessità incarico | Range punti | Fascia | PARTE FISSA | PARTE VARIABILE | Valore incarico |
|--|---------------------|--------|----------------|--------------------|--------------------|
| MEDIA (A4-FO-M) da 4.000 € a 9.500 € | (da 26 a 30 punti) | 1^ | 4.000 € | 500 € | 4.500 € |
| | (da 31 a 35 punti) | 2^ | 4.000 € | 1.000 € | 5.000 € |
| | (da 36 a 40 punti) | 3^ | 4.000 € | 1.500 € | 5.500 € |
| | (da 41 a 45 punti) | 4^ | 4.000 € | 2.000 € | 6.000 € |
| | (da 46 a 50 punti) | 5^ | 4.000 € | 2.500 € | 6.500 € |
| | (da 51 a 60 punti) | 6^ | 4.000 € | 3.500 € | 7.500 € |
| | (da 61 a 65 punti) | 7^ | 4.000 € | 4.500 € | 8.500 € |
| | (da 66 a 70 punti) | 8^ | 4.000 € | 5.500 € | 9.500 € |
| ELEVATA (A4-FO-E) da 9.501 € a 13.500 € | (da 71 a 80 punti) | 9^ | 9.501 € | 1.000 € | 10.501 € |
| | (da 81 a 90 punti) | 10^ | 9.501 € | 2.500 € | 12.001 € |
| | (da 91 a 100 punti) | 11^ | 9.501 € | 3.999 € | 13.500 € |

b. INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE – A4-FP

L’Azienda, ai fini della graduazione degli incarichi di funzione professionale finalizzata alla determinazione della relativa indennità entro il valore minimo e massimo di cui all’art. 24 del vigente CCNL, utilizza i seguenti criteri di pesatura, definiti anche in base a quanto previsto dal successivo art. 29 del CCNL/2022.

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

- Incarico di complessità base;
- Incarichi di complessità media;
- Incarichi di complessità elevata.

▪ **Tab. D - Griglia criteri graduazione incarichi di funzione professionale - A4 - FP**

| CRITERI | INDICATORI da CONSIDERARE | LIVELLO INDICATORE (basso) | LIVELLO INDICATORE (medio) | LIVELLO INDICATORE (elevato) |
|--|---|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| <i>AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ, presenza e tipologia delle posizioni</i> | <i>Autonomia nell’assunzione di decisioni e nelle attività - Si riferisce al grado e livello di autonomia decisionale da mettere in campo per raggiungere gli</i> | 1 | 3 | 5 |

| CRITERI | INDICATORI da CONSIDERARE | LIVELLO INDICATORE (basso) | LIVELLO INDICATORE (medio) | LIVELLO INDICATORE (elevato) |
|---|--|----------------------------|----------------------------|------------------------------|
| <i>dirigenziali sovraordinate</i> <i>Totale punti 20</i> | obiettivi dell'incarico | | | |
| | Autonomia e Responsabilità sui risultati ottenuti - Si riferisce all'autonomia nel rispondere direttamente dei risultati da raggiungere | 1 | 3 | 5 |
| | Flessibilità/Livello di standardizzazione dei processi organizzativi presidiati - Si riferisce al grado di standardizzazione e ripetibilità dei processi organizzativi o, viceversa, alla necessità di flessibilità ed adattamento al contesto | 1 | 3 | 5 |
| | Aampiezza e livello delle relazioni interne ed esterne di interfaccia - Si riferisce alla complessità delle relazioni: interne alle Unità Operative? Ai Dipartimenti aziendali/interaziendali? extra-aziendali? | 1 | 3 | 5 |
| VALENZA STRATEGICA Importanza e strategicità dell'incarico in relazione agli obiettivi aziendali Totale punti 20 | Responsabilità / Collaborazione nel raggiungimento di progetti ed obiettivi: a) aziendali di particolare rilievo strategico ed elevata complessità; b) riferiti alle macro-articolazioni aziendali (Dipartimenti, Case della Salute, ecc.); c) riferiti a singole Unità Operative | 3 | 5 | 10 |
| | Collegamento tra obiettivi dell'incarico e obiettivi aziendali, regionali, statali | 3 | 5 | 10 |
| COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA Totale punti 10 | Responsabilità patrimoniale (monitoraggio budget, vincoli di spesa e normativi) | 1 | 3 | 5 |
| | Complessità e dinamicità del contesto aziendale ed extra-aziendale con cui ci si interfaccia e relaziona; eventuale trasversalità della funzione. | 1 | 3 | 5 |
| COMPLESSITA' e rilevanza DELLE COMPETENZE RICHIESTE Totale punti 30 | Competenze tecnico-specialistiche richieste - Considerare la specificità tecnica/professionale delle competenze richieste | 3 | 5 | 10 |
| | Complessità delle competenze richieste - Considerare la complessità/molteplicità di competenze richieste | 3 | 5 | 10 |

| CRITERI | INDICATORI da CONSIDERARE | LIVELLO INDICATORE (basso) | LIVELLO INDICATORE (medio) | LIVELLO INDICATORE (elevato) |
|--|--|----------------------------|----------------------------|------------------------------|
| | Esperienza nell'esercizio dell'incarico - Considerare l'esperienza tecnico-professionale acquisita nel settore | 3 | 5 | 10 |
| | Aggiornamento e Formazione necessari per l'espletamento dell'incarico - livello richiesto (normale -medio - alto) | 3 | 5 | 10 |
| GRADO DI FORMAZIONE/SPECIA LIZZAZIONE RICHIESTI Totale punti 20 | Collocazione dell'incarico: Area critica, staff, ospedale territorio, interdistrettuale, tecnostruttura | 2 | 6 | 10 |
| TOTALE MAX ATTRIBUIBILE ALLA FUNZ. Professionale | | 26 | 54 | 100 |

Una volta attribuito ad ogni incarico di funzione professionale il relativo punteggio si procederà alla classificazione del livello di complessità dell'incarico come segue:

- **Tab. E – Definizione complessità incarichi di funzione professionale**

| Punteggio incarico | complessità |
|---------------------|-------------|
| (da 26 a 70 punti) | Media |
| (da 71 a 100 punti) | Elevata |

Nell'ambito della complessità dell'incarico così determinata, si definirà il peso dell'incarico in termini economici all'interno dei range previsti dall'art. 24 del vigente CCNL

- **Tab. F – Definizione peso economico incarichi di funzione professionale Area 4[^]**

| Complessità incarico | Range punti | Fascia | COD. | PARTE FISSA | PARTE VARIABILE | Valore incarico |
|---|--------------------|----------------|-----------------------------------|-------------|-----------------|-----------------|
| MEDIA da 4.000 € a 9.500 € | (da 26 a 30 punti) | 1 [^] | A4-FPS-M2 A4-FPE-M2 A4-FP 2 | 4.000 € | 500 € | 4.500 € |
| | (da 31 a 35 punti) | 2 [^] | A4-FPS-M3 A4-FPE-M3 A4-FP 3 | 4.000 € | 1.000 € | 5.000 € |
| | (da 36 a 40 punti) | 3 [^] | A4-FPS-M4 A4-FPE-M4 A4-FP 4 | 4.000 € | 1.500 € | 5.500 € |
| | (da 41 a 45 punti) | 4 [^] | A4-FPS-M5 A4-FPE-M5 A4-FP 5 | 4.000 € | 2.000 € | 6.000 € |
| | (da 46 a 50 punti) | 5 [^] | A4-FPS-M6 A4-FPE-M6 A4-FP 6 | 4.000 € | 2.500 € | 6.500 € |

| | | | | | | |
|--|---------------------|-----------------|--------------------------------------|---------|---------|----------|
| | (da 51 a 60 punti) | 6 [^] | A4-FPS-M6 A4-FPE-M6 A4-FP 6 | 4.000 € | 3.500 € | 7.500 € |
| | (da 61 a 65 punti) | 7 [^] | A4-FPS-M7 A4-FPE-M7 A4-FP 7 | 4.000 € | 4.500 € | 8.500 € |
| | (da 66 a 70 punti) | 8 [^] | A4-FPS-M8 A4-FPE-M8 A4-FP 8 | 4.000 € | 5.500 € | 9.500 € |
| ELEVATA da 9.501 € a 13.500 € | (da 71 a 80 punti) | 9 [^] | A4-FPS-E9 A4-FPE-E9 A4-FP 9 | 9.501 € | 1.000 € | 10.501 € |
| | (da 81 a 90 punti) | 10 [^] | A4-FPS-E10 A4-FPE-E10 A4-FP 10 | 9.501 € | 2.500 € | 12.001 € |
| | (da 91 a 100 punti) | 11 [^] | A4-FPS-E11 A4-FPE-E11 A4-FP 11 | 9.501 € | 3.999 € | 13.500 € |

** Il valore dell'incarico potrà essere incrementato di una somma pari ad € 300 ex art. 32, comma 8, CCNL/2022 previa disponibilità sul fondo aziendale e previa decisione da assumere in sede di contrattazione integrativa.

Resta inteso che al personale di tutti i ruoli afferente all'Area 4[^] cui non risulta affidato un incarico di media o elevata complessità resta attribuito un incarico professionale di base il cui valore annuo di 1.000 €, compresa la tredicesima mensilità, può essere incrementato di un importo non superiore a 300 €, ove in sede di contrattazione integrativa vengano individuate le relative risorse.

▪ **Tab. G – Griglia graduazione degli Incarichi di funzione professionale Area 3[^] e 2[^]**

Per il personale afferente alle Aree 3[^] (area degli assistenti) e 2[^] (area degli operatori) l'art. 24 prevede un valore fisso dell'indennità in relazione ai tre livelli di complessità individuati. Vengono quindi stabiliti i seguenti criteri:

| AREA | complessità | CRITERIO | Valore fisso indennità |
|----------------|--------------------------|---|---------------------------|
| 3 [^] | BASE - A3-FP-B | referente di più funzioni tecniche complesse che richiedano un adeguato livello di autonomia | 930 € |
| | MEDIA - A3-FP-M | referente di più funzioni tecniche complesse che richiedano un buon livello di autonomia | 1.800 € |
| | ELEVATA - A3-FP-E | referente di più funzioni tecniche complesse che richiedano un importante livello di autonomia | 3.000 € |
| 2 [^] | BASE - A2 FP-B | referente di funzioni tecniche complesse che richiedano un discreto livello di autonomia | 700 € |

| | | | |
|--|----------------------------|--|---------|
| | MEDIA - A2-FP-M | referente di funzioni tecniche complesse che richiedano un medio livello di autonomia | 1.500 € |
| | ELEVATA - A2 - FP-E | referente di funzioni tecniche complesse che richiedano un elevato livello di autonomia | 2.000 € |

L'autonomia indicata deve intendersi prevalentemente rispetto all'eventuale presenza o meno di figure sovraordinate intermedie rispetto a quella dirigenziale.

ART. 5 – REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA – A4 - FO

In base all'art. 28 del CCNL i requisiti previsti per gli incarichi di funzione organizzativa per tutti i ruoli dell'Area 4⁸, sono i seguenti:

| | | |
|----------|---|---|
| A | TITOLO DI STUDIO O PROFESSIONALE | DIPLOMA DI LAUREA (da intendersi laurea triennale o di primo livello) |
| B | ESPERIENZA PROF.LE | almeno 5 anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza (vi 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, 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). |
| C | VALUTAZIONE PERFORMANCE | valutazione positiva performance individuale nell'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 |
| D | PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI | assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa |

Per la sola **FUNZIONE DI COORDINAMENTO**, che costituisce una tipologia tra gli incarichi di funzione organizzativa per il personale del ruolo sanitario, la norma contrattuale sopra richiamata prevede i seguenti requisiti:

| | | |
|----------|---|---|
| A | TITOLO DI STUDIO O PROFESSIONALE | Requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5, della legge n. 43/2006 |
|----------|---|---|

| | | |
|----------|----------------------------|---|
| B | ESPERIENZA PROF.LE | almeno 3 anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza (vi 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, 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). |
| C | VALUTAZIONE PERFORMANCE | valutazione positiva performance individuale nell'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 |
| D | PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI | assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa |

Nell'ambito della declinazione degli incarichi di funzione organizzativa dovrà essere pertanto evidenziata la necessità di possedere i requisiti della soprastante tabella per lo svolgimento delle funzioni di coordinamento ex lege 43/2006.

INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE (DA A2 AD A4)

In base all'art. 29 del CCNL i requisiti previsti per gli **incarichi di funzione professionale** per tutti i ruoli sono i seguenti:

| AREA | Tipo INCARICO | RUOLO | REQUISITO BASE |
|------|--------------------------------------|-----------------------------|---|
| 4 | FUNZIONE PROF.LE - PROF.STA SPEC.STA | SANITARIO E SOCIO SANITARIO | Possesso del master di primo livello per le funzioni specialistiche secondo quanto disposto dall'art. 6 della Legge n. 43/2006 |
| 4 | FUNZIONE PROF.LE - PROF.STA ESPERTO | SANITARIO E SOCIO SANITARIO | acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dall'Azienda con separato atto, unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni |
| 4 | FUNZIONE PROF.LE | TUTTI | almeno 5 anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza (vi 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, 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). |
| 3 | FUNZIONE PROF.LE | TUTTI | possesso di almeno quindici anni di esperienza nel profilo di appartenenza, il titolo di abilitazione se richiesto per l'esercizio della professione |
| 2 | | | |

In aggiunta ai requisiti indicati nella precedente tabella sono altresì previsti, per tutti, quelli sotto riportati:

| | |
|----------------------------|---|
| VALUTAZIONE PERFORMANCE | valutazione positiva performance individuale (almeno la media di 60/100) nell'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 |
| PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI | assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa |

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 stato definito in misura non superiore a € 3.000 annui lordi. In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

L'Azienda procederà al conferimento degli incarichi nel rispetto di quanto previsto in tema di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi.

ART. 6 – PROCEDIMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

AVVISO DI SELEZIONE INTERNA

In base alla mappatura degli incarichi, l'Azienda predispone e pubblica per **15 (quindici) giorni** consecutivi sul sito internet aziendale, alla sezione “*Concorsi*” uno specifico **avviso di selezione** per titoli e colloquio, aperto a tutti i dipendenti in possesso dei relativi requisiti, indicando modalità di partecipazione e termini di scadenza, rivolto al personale in possesso dei requisiti riportati all'art. 5 distinguendo per la tipologia degli incarichi da affidare.

I requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel bando per la presentazione della domanda di ammissione alla selezione a cui si intende partecipare. Il difetto di uno solo dei requisiti previsti dal contratto collettivo e riportati nel presente Regolamento, comporta la non ammissione alla selezione stessa.

L'ammissione e l'esclusione dei candidati è adottata con deliberazione del Direttore Generale su proposta della competente Unità Operativa Complessa Aziendale.

Comporta l'esclusione dalla selezione:

- ✓ la mancanza di uno dei requisiti previsti dal bando;
- ✓ l'invio o la presentazione della domanda fuori dai termini perentori previsti dal bando di selezione (prima della pubblicazione all'albo del bando e dopo la data di scadenza prevista dallo stesso);
- ✓ la mancata sottoscrizione della domanda.

L'esclusione dalla selezione deve essere notificata entro quindici giorni dalla sua adozione; avverso il provvedimento potrà essere esperito ricorso nei modi di legge.

COMMISSIONE DI ESPERTI

Tenuto conto della molteplicità degli incarichi da conferire, l'Azienda prevede la formazione di più Commissioni per la selezione dei candidati, diversificate in relazione alla tipologia dell'incarico da affidare.

La Commissione preposta alla selezione è nominata dalla direzione aziendale ed è composta come segue.

Per le professioni afferenti al ruolo sanitario e socio sanitario

- I. da un Direttore della struttura delle Professioni sanitarie ovvero dirigente dallo stesso delegato in qualità di PRESIDENTE;
- II. da due dirigenti ovvero da due dipendenti con incarico di posizione (E.Q.), ovvero da due dipendenti con incarico di funzione organizzativa/professionale, afferenti alle professioni interessate agli incarichi o omologhi di altri Enti- in qualità di COMPONENTI;

Per i profili afferenti ai ruoli Professionale Tecnico ed Amministrativo

- I. da un Direttore/dirigente dell'area professionale-tecnico-amministrativa, in qualità di PRESIDENTE;
- II. da due dirigenti ovvero da due dipendenti con incarico di posizione (E.Q.) ovvero da due dipendenti con incarico di funzione organizzativa/professionale, afferenti ai profili interessati agli incarichi o omologhi di altri Enti- in qualità di COMPONENTI;

Per gli incarichi che presuppongono l'accesso in favore di più categorie professionali si prescinde dalla specifica afferenza dei commissari alla professione o profili interessati agli incarichi.

Per tutti

- I. dal segretario verbalizzante le cui funzioni sono svolte da un dipendente che rivesta almeno il profilo di Collaboratore Amministrativo Professionale.

Non possono far parte della Commissione di esperti i rappresentanti sindacali, coloro che ricoprono cariche politiche, né soggetti che presentino incompatibilità con i concorrenti, ovvero interessati alla partecipazione in qualità di candidati in altre contestuali procedure selettive per il conferimento di incarichi di funzione di organizzazione o professionale.

VALUTAZIONE SELEZIONE INCARICHI

Nel rispetto di quanto prevede l'art. 31 c. 5 del vigente CCNL 2.11.2022 si definiscono di seguito le regole per lo svolgimento delle selezioni interne, finalizzate, tra l'altro, alla valutazione ponderata dei

titoli presentati dai candidati, attribuendo un equilibrato peso all'esperienza professionale, ai titoli di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale, escludendo automatismi basati sull'anzianità di servizio.

Il Bando di selezione prevede procedure comparative basate sulla valutazione per titoli e colloquio. La Commissione, in coerenza con le attività caratterizzanti l'incarico, riepiloga in apposita scheda valutativa il profilo del candidato, a tal fine, rispetto ad un **totale di 100 punti**:

a. valuta la congruenza **del curriculum formativo e professionale** degli stessi rispetto alle funzioni e responsabilità proprie dell'incarico oggetto di selezione, motivando il punteggio in base a criteri predefiniti; a tal fine ha a disposizione **max 60 punti** così ripartiti:

| CATEGORIA TITOLI | Punteggi |
|--|--|
| TITOLI di CARRIERA maturati nel profilo professionale a selezione, con esclusione dell'anzianità di servizio richiesta quale requisito di accesso. Area 4[^]: max. 20 punti Area 3[^] e 2[^]: max 30 punti | per tutte le Aree valore annuo di punti 1,20 |
| TITOLI ACCADEMICI E DI STUDIO ed altri titoli formativi, ulteriori rispetto a quelli che eventualmente costituiscono requisito per l'incarico oggetto della selezione; Area 4[^]: max. 20 punti Area 3[^] e 2[^]: max 15 punti | Per tutte le aree: a. Laurea magistrale o specialistica riferita alla laurea triennale di accesso – 5 punti b. laurea triennale (ulteriore) – 1 punti c. Laurea magistrale o specialistica (ulteriore) – 2 punti d. Laurea vecchio ordinamento (ulteriore) – 3 punti e. dottorato di ricerca - 4 punti f. master universitario 2 [^] livello – 2 punti g. master universit. 1 [^] livello – 1,50 punti h. corso di alta formazione – 1 punto i. diploma di specializzazione – 1 punto |
| PUBBLICAZIONI E TITOLI SCIENTIFICI Area 4[^]: max 5 punti Area 3[^] e 2[^]: max 3 punti | Per tutte le aree: - Pubblicazione edita a stampa in materie attinenti al profilo (unico autore) 1 punto - Pubblicazione edita a stampa in materie attinenti al profilo (più autori) 0,5 punti |

| CATEGORIA TITOLI | Punteggi |
|---|--|
| | - Abstract, Poster: 0,2 punti |
| ALTRI TITOLI attinenti la posizione da conferire riferiti agli ultimi 5 anni: <u>AREA 4^: max 15 punti</u> <u>AREA 3^ e 2^: max 12 punti</u> | per le professioni sanitarie, l'essere in regola con l'acquisizione degli ECM del triennio precedente all'anno di indizione della selezione, comporta l'attribuzione di 4 punti quale premio, nell'ambito dei 12 previsti precedenti incarichi: di organizzazione – 2 punti / anno di funzione professionale – 1,30 punti/anno aggiornamento (solo attinente) corsi agg.to < 3 gg. – punti 0,02 corsi agg.to > 3 gg. – punti 0,05 convegni/seminari ultimi 5 anni fino a 10 ore – punti 0,05 fino a 30 ore – punti 0,10 fino a 50 ore – punti 0,25 > 50 ore – punti 0,50 Docenza universitaria – punti 0,10 per ogni CFU/anno; Altre docenze – punti 0,05 per evento |

- b. approfondisce, mediante colloquio (**max 40 punti – con sufficienza a punti 28**), le competenze professionali, organizzative, gestionali e relazionali del candidato motivando il punteggio in base a criteri predefiniti; è escluso dalla graduatoria il candidato che non abbia conseguito la sufficienza nel colloquio.
- c. formula la graduatoria finale dei candidati risultati idonei, con il relativo punteggio conseguito da trasmettere alla Direzione Generale;

Il Direttore Generale, mediante atto deliberativo approva gli atti della selezione e conferisce gli incarichi di funzione organizzativa e/o professionale al/ai candidato/i risultato/i vincitore/i della selezione.

ART. 7 – DURATA E SCORRIMENTO GRADUATORIA – AVOCAZIONE

La graduatoria degli idonei ha, per analogia, la validità vigente nel tempo per quelle concorsuali ed è finalizzata, nel suo scorrimento, all'attribuzione degli incarichi di funzioni organizzativa o professionale che si rendano vacanti entro l'arco temporale di vigenza della relativa graduatoria.

In caso di assenza temporanea del titolare dell'incarico di funzioni organizzativa, la funzione sarà assicurata mediante avocazione da parte del dipendente titolare dell'incarico sovraordinato, anche di natura dirigenziale.

La rinuncia all'incarico proposto, o la mancata presentazione conseguente alla convocazione per l'accettazione dell'incarico, determina la decadenza definitiva del dipendente dalla graduatoria di riferimento.

ART. 8 – SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

Il conferimento dell'incarico viene disposto con deliberazione del Direttore Generale e si perfeziona con apposita appendice integrativa del contratto individuale di lavoro che viene sottoscritta dalle parti (azienda/dipendente) nella quale sono indicati:

- a) oggetto, funzioni e responsabilità attribuite;
- b) durata dell'incarico;
- c) retribuzione spettante (indennità di funzione parte fissa e parte variabile);
- d) modalità ed effetti della valutazione;
- e) sede di lavoro.

Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro.

Il titolare di incarico di funzione che è chiamato a svolgere la propria attività lavorativa su più sedi aziendali, verrà assegnato alla sede di servizio prevalente così come riportato nel contratto individuale di incarico.

Per gli spostamenti potrà avvalersi dell'auto aziendale; qualora non fosse disponibile, potrà utilizzare il proprio autoveicolo ai sensi dell'art 91 del CCNL 2019/2021 ed in ogni caso nel rispetto di quanto previsto a tal fine a livello aziendale.

ART. 9 – DURATA DEGLI INCARICHI

Gli incarichi di funzione organizzativa e professionale sono a termine e la loro durata è **di 5 (cinque) anni**. Per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, gli incarichi hanno una durata corrispondente alla durata dell'incarico o del comando.

ART. 10 – RINNOVO

CONDIZIONI PER IL RINNOVO

Gli incarichi di funzione, ad eccezione di quelli professionali di base (**A4- FP-B**) rivestiti da tutto il personale dell'Area 4[^] che sono soggetti alla sola valutazione annuale, sono soggetti a valutazione finale per dar luogo all'eventuale rinnovo.

Solo in presenza di valutazione positiva al termine dell'incarico ed in assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, gli incarichi possono essere rinnovati.

I criteri e le procedure di valutazione devono essere preventivamente posti a conoscenza dell'interessato in sede di attribuzione dell'incarico, come previsto dall'art 27 comma 6 e dall'art 31 comma 6 del CCNL/2022.

Tre mesi prima della scadenza naturale dell'incarico viene effettuata la valutazione di fine incarico. A tal fine la struttura aziendalmente preposta è responsabile dell'ordinata gestione dei percorsi valutativi, assicurando il relativo monitoraggio degli incarichi.

PROCESSO DI VALUTAZIONE

Il risultato delle attività svolte dal dipendente titolare di incarico di funzione diversi da quelli denominati (**A4- FP-B**) sono quindi soggette a due tipi di valutazione: quella annuale finalizzata al premio di produttività e quella finale al termine dell'incarico.

La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance previsto aziendalmente, secondo modalità dal medesimo previste, utilizzando le apposite schede di valutazione previste per i titolari di incarico di funzione organizzativa o professionale ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale secondo la regolamentazione vigente in Azienda. Dal primo anno in cui l'attuale sistema degli incarichi sarà avviato, si prevede che per i titolari di incarichi di funzione la scheda di valutazione del risultato annuale contempli anche un item riferito al monitoraggio annuale degli obiettivi correlati all'incarico.

La valutazione viene effettuata altresì alla scadenza dell'incarico a cura del Direttore della UOC di riferimento ed è rilevante per il rinnovo dello stesso o per l'affidamento di altri incarichi e consente di verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati al dipendente e specificati nell'avviso nonché nell'integrazione del contratto individuale.

Lo strumento e la metodologia per la valutazione degli incarichi di funzione devono tener conto delle seguenti dimensioni valutative:

- a. Monitoraggio delle attività e dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi assegnati nell’ambito dell’incarico.
- b. Risultati annuali conseguiti nel periodo di riferimento dell’incarico riportati nelle schede di valutazione annuale (performance individuale).
- c. Valutazione del livello di competenze espresso nel periodo di riferimento con particolare riguardo alle Competenze Tecnico – Professionali, Organizzative, Relazionali e Gestionali (per i soli incarichi di funzione organizzativa dell’Area 4¹);
- d. Evidenza di aspetti di forza/eccellenza ed eventuali aspetti di sviluppo/miglioramento.

Alla scadenza dell’incarico di funzione, la valutazione avviene attraverso l’utilizzo della scheda **Allegato A (incarichi di funzione organizzativa)** e **Allegato B (incarichi di funzione professionale)**, con autovalutazione del titolare dell’incarico e valutazione successiva del sovraordinato, accompagnata da un colloquio. Nel caso in cui la valutazione non sia condivisa dal valutato, lo stesso può avvalersi della valutazione di seconda istanza effettuata dall’O.I.V. aziendale.

Al fine di dare omogeneità e coerenza alle valutazioni, le stesse si sviluppano su cinque livelli per ciascun item, a cui corrispondono altrettanti punteggi, come di seguito riportato:

| Livello di valutazione | Punteggio |
|------------------------|-----------|
| Non adeguato | 0 |
| Migliorabile | 30 |
| Adeguato | 60 |
| Buono | 80 |
| Ottimo | 100 |

La sufficienza della valutazione complessiva corrisponde ad almeno 60 punti su 100.

Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa l’O.I.V. è tenuto ad acquisire in contraddittorio le considerazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di fiducia. Le valutazioni negative devono essere supportate da evidenze oggettive e documentali riferite a fatti rilevanti e/o frequenti.

L’esito della valutazione è riportato nel fascicolo personale del dipendente e dello stesso si tiene conto ai fini dell’eventuale rinnovo dell’incarico.

EFFETTI VALUTAZIONE di fine incarico

Rinnovo - La valutazione positiva consente il rinnovo dell'incarico a condizione che il dipendente non abbia riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni, calcolati a ritroso rispetto alla scadenza dell'incarico.

Rinnovo condizionato - In caso di procedimento disciplinare pendente, l'incarico può essere rinnovato con condizione risolutiva espressa da riportare negli atti del rinnovo (delibera e contratto), nel caso intervenga una sanzione superiore alla multa.

Mancato rinnovo - qualora al termine dell'incarico la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni, sono previsti effetti sia sull'incarico che sulla retribuzione di premialità.

EFFETTI SULL'INCARICO

| | |
|--------------------------------------|--|
| Area 3 [^] e 2 [^] | Perdita dell'incarico |
| Area 4 [^] | Attribuzione di un incarico professionale di complessità base (A4-FP-Baz) |

EFFETTI SULLA PREMIALITA'

| | |
|--|---|
| Incarichi di complessità media o elevata | Perdita della premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico |
| Incarichi di complessità base | Perdita della premialità nell'anno della valutazione negativa |

ART. 11 – REVOCA (PRIMA DELLA SCADENZA)

L'incarico di funzione può essere revocato con atto scritto e motivato e con effetto dalla data della relativa notifica, anche prima della scadenza del termine in caso di:

- valutazione annuale negativa della performance** ai sensi dell'art. 34 del vigente CCNL 2.11.2022 e negli altri casi previsti dalla regolamentazione e dalla normativa vigenti;
- provvedimento disciplinare comminato di una sanzione superiore alla multa

Gli effetti sull'incarico sono i seguenti:

EFFETTI SULL'INCARICO

| | |
|--------------------------------------|---|
| Area 3 [^] e 2 [^] | Perdita dell'incarico |
| Area 4 [^] | Garanzia del solo incarico professionale di complessità base (A4-FP-Baz) |

EFFETTI SULLA PREMIALITA'

| | |
|---------------------|--|
| Tutti gli incarichi | Perdita della premialità nell'anno di revoca dell'incarico |
|---------------------|--|

ART. 12 – REVOCA DERIVANTE DA PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE

In presenza di processi di riorganizzazione derivanti da modifiche dell'Atto Aziendale che comportino effetti anche sugli incarichi di funzione oggetto del presente Regolamento, l'Azienda ha la facoltà di revocare l'incarico prima della scadenza o alla scadenza stessa, soprassedendo dal rinnovo. Tale circostanza produce i seguenti effetti:

EFFETTI SULL'INCARICO

| | |
|--------------|---|
| Area 3^ e 2^ | <ol style="list-style-type: none"> 1. Perdita dell'incarico e possibile affidamento di altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore. 2. Qualora il dipendente per effetto della revoca di cui al punto 1. non risulti destinatario di altro incarico, ha diritto ad un assegno ad personam non riassorbibile di importo pari al valore di un differenziale dell'area di inquadramento, a valere sul relativo fondo contrattuale, a condizione che abbia maturato almeno 15 anni continuativi di incarichi, comprensivi di quello oggetto di revoca, con valutazioni annuali di performance individuali positive nell'ultimo biennio o comunque le due ultime disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuarle in una delle due annualità per assenza dal servizio |
| Area 4^ | <ol style="list-style-type: none"> 1. Perdita dell'incarico e possibile affidamento di altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore, ma non al di sotto del valore dell'indennità di funzione di parte fissa. 2. Qualora l'incarico revocato fosse di complessità media o elevata e per effetto della revoca di cui al punto 1. ritornasse titolare di un incarico professionale di complessità base, al dipendente viene garantita la parte fissa dell'incarico revocato fino alla naturale scadenza dello stesso. |

Prima di formalizzare la revisione dell'organizzazione che comporti il conseguente aggiornamento della mappatura degli incarichi in precedenza istituiti, l'Azienda dovrà fornire la completa e puntuale informazione alla R.S.U. e alle OO.SS. nei tempi e con le modalità previste dall'ar. 5 c. 5 del vigente CCNL 2.11.2022. Qualora la riorganizzazione produca effetti sulle materie connesse, oggetto di confronto, lo stesso potrà essere attivato dalle parti, secondo le normali dinamiche contrattuali.

ART. 13 – REVOCA PER ULTERIORI MOTIVAZIONI

L'incarico può altresì essere revocato per le seguenti motivazioni:

- a. inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalla funzione attribuita al titolare dell'incarico, con rilevanza penale che comportino la restrizione della libertà personale;
- b. il venir meno dei requisiti richiesti per l'attribuzione,

ART. 14 – NORME DI PRIMA APPLICAZIONE

I titolari degli incarichi conferiti dall'Azienda ex art. 14 e seguenti del CCNL/2018, già oggetto di trasposizione nel nuovo sistema degli incarichi ex art. 36 CCNL/2022, come chiarito dall'ARAN alla Regione Umbria con nota firmata in data 20/12/2023, allo scadere dell'incarico, che conserva la durata precedentemente definita, saranno sottoposti a valutazione di fine incarico secondo quanto previsto dal Capo III – Sistema degli incarichi del CCNL/2022 e dal presente Regolamento. La valutazione positiva al termine dell'incarico e l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, sono requisiti per il mantenimento dell'incarico in essere senza necessità di procedere a nuova selezione. La predetta disciplina trova altresì applicazione nei confronti degli incarichi già assegnati che saranno oggetto di riconduzione/trasposizione nel nuovo assetto organizzativo (organigramma) aziendale. In ogni caso, la valutazione di cui trattasi produrrà gli effetti previsti dall'art. 10 e seguenti del presente Regolamento.

ART. 15 – NORME TRANSITORIE

Deroga al possesso del titolo di studio fino al 31.12.2023

Al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate, in fase di prima applicazione del nuovo sistema degli incarichi, **e comunque non oltre il 31/12/2023**, in deroga al requisito del titolo di studio richiesto dall'art 28 comma 2 (diploma di laurea o titolo equipollente e almeno 5 anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza), l'Azienda, ai sensi dell'art. 35 del vigente CCNL, può conferire **l'incarico di funzione organizzativa** al personale con **esperienza maturata di almeno 15 anni nel profilo di appartenenza** che abbia già ricoperto in tale periodo almeno *un incarico di posizione organizzativa, coordinamento o un incarico di organizzazione o professionale di cui al CCNL 21/05/2018 con valutazione positiva dell'incarico di posizione organizzativa, unitamente all'assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni*. Nel computo dei quindici anni di esperienza rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o tempo parziale, presso Azienda od Enti del comparto di cui all'art 1 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.

La previsione non è applicabile per gli incarichi di funzione organizzativa di cui all'art. 28 del vigente CCNL che comportino la funzione di coordinamento. Per gli stessi restano infatti fermi i requisiti di cui all'art. 6 commi 4 e 5 della Legge 43/2006.

ART. 16 – NORME FINALI

Il presente regolamento, è stato oggetto di confronto con le relative OO.SS. ed entrerà in vigore dalla data di adozione del provvedimento di approvazione da parte del Direttore Generale. Esso sarà oggetto di adeguamento in caso di entrata in vigore di nuove norme modificative in materia.

Per quanto non espressamente riportato nel presente regolamento, si rinvia alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti nel tempo in materia.