

## REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'AZIENDA USL TOSCANA NORD OVEST

### Premessa

Il presente regolamento disciplina il processo di attribuzione degli incarichi di posizione e di funzione, come definiti dall'art. 24 del CCNL del Comparto Sanità 2019/2021, all'interno dell'Azienda USL Toscana Nord Ovest.

Gli incarichi, sono istituiti in tutti i ruoli:

- gli **incarichi di posizione** sono conferiti soltanto al personale inquadrato nell'area di Elevata Qualificazione;
- gli **incarichi di funzione organizzativa**, sono istituiti per il solo personale inquadrato nell'area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari, **e si articolano in incarichi di complessità media e di complessità elevata;**
- gli **incarichi di funzione professionale**, sono istituiti per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, nell'area degli assistenti, e nell'area degli operatori **e si articolano in incarichi di complessità di base, di complessità media e di complessità elevata;**

Gli incarichi richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell'ambito e del profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità, ad eccezione del personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione professionale di base di cui al all'art. 31 comma 1, lett. a) (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale) del CCNL, che esercita attività e funzioni connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.

Per i Dipartimenti delle professioni, il Direttore del Dipartimento declina in apposito regolamento interno le modalità di esercizio della funzione, e ove la funzione non venga svolta in maniera esclusiva, riserverà una quota oraria dedicata alla funzione di organizzazione che può essere diversa in base al settore, al numero complessivo di personale gestito e alla complessità della funzione esercitata.

In caso di funzione esclusiva l'unità viene considerata al netto del personale previsto per la dotazione del setting, e sostituita con solito profilo.

Gli incarichi, in relazione all'articolazione organizzativa di appartenenza, sono sovraordinati come segue:

- gli incarichi di posizione sono sovra ordinati agli incarichi di funzione organizzativa;
- gli incarichi di funzione organizzativa sono sovra ordinati agli incarichi di funzione professionale.

La sovra ordinazione interna alla singola tipologia di incarichi di funzione organizzativa e di funzione professionale è determinata dal livello di complessità connesso a ciascun incarico secondo il modello organizzativo presente nell'Azienda di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 30 CCNL con conseguente proporzionale differenziazione del trattamento economico accessorio. Le diverse tipologie di incarico, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, possono comunque raggiungere una corrispondente valorizzazione economica nel quadro della graduazione degli incarichi prevista a livello aziendale. Le principali tipologie di incarico sono riassunte nelle seguenti tabelle:

AREA	TIPOLOGIA INCARICO	GRADUAZIONE
Elevata qualificazione	Incarico di Posizione	10.000-20.000

AREA	TIPOLOGIA INCARICO	COMPLESSITA'		
		BASE	MEDIA	ELEVATA
Professionisti della salute e dei funzionari	Funzione Organizzativa	-----	4.000-9500	9.501-13.500
	Funzione Professionale	1.000	4.000-9500	9.501-13.500
Assistenti	Funzione Professionale	930	1.800	3.000

Operatori	Funzione Professionale	700	1.500	2.000
-----------	------------------------	-----	-------	-------

La Direzione Generale dell'Azienda USL Toscana Nord ovest istituisce gli incarichi di funzione, professionale e di posizione avendo a riferimento l'assetto organizzativo aziendale, le sue priorità di sviluppo e le aree strategiche, in linea con il piano sanitario regionale vigente e tenuto conto della disponibilità esito della contrattazione sulla destinazioni dell'apposito fondo, denominato "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali", di cui all'art. 102 del CCNL.

## Art. 1

### Ambito di applicazione

Il presente regolamento disciplina l'istituto degli incarichi del personale dipendente dell'Area del Comparto appartenente a tutti i ruoli secondo il seguente percorso:

- a) contenuto e requisiti degli incarichi di posizione, di funzione organizzativa, di funzione professionale;
- b) procedura di istituzione e attribuzione di nuovo incarico;
- c) indennità di incarico e sua graduazione;
- d) modalità di valutazione, di rinnovo, di revoca.

Per il presente articolo , si applica l'articolo 6 del CCNL.

## Art. 2

### Requisiti generali per il conferimento di incarichi di funzione

Esclusi gli incarichi di base e di posizione organizzativa ed oltre ai requisiti specifici previsti, per le singole tipologie di incarico, di seguito descritti, il candidato deve possedere:

#### **i requisiti previsti dal CCNL:**

- 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;
- assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;

Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro, fatto salvo l'incarico ad interim di cui al comma 10 dell'art. 26 (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione) del CCNL, e secondo quanto previsto dal presente regolamento .

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 € 3.000. In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

## Art. 3

### Incarichi di Posizione per il personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione

L'incarico di posizione è finalizzato ad assicurare lo svolgimento di funzioni organizzative e professionali caratterizzate da livelli di competenza e responsabilità professionale, amministrativa e 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, anche in presenza di eventi straordinari, costituendo il collegamento con i dirigenti di riferimento. In particolare:

- **per il personale del ruolo sanitario:** rappresenta 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:** rappresenta 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:** rappresenta 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.

L'incarico di posizione è conferito a tutto il personale, di tutti i ruoli inquadrato nell'area di Elevata Qualificazione, superato il periodo di prova.

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

#### Art.4

##### **Incarichi di funzione organizzativa per tutti i ruoli del personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari**

Per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei l'incarico di organizzazione comporta:

- per il personale del ruolo sanitario: la 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: la 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: processi connessi alla gestione 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.

La funzione di coordinamento di cui all'art. 6 della Legge 1 febbraio 2006, n. 43 rappresenta una tipologia di incarico nell'ambito degli incarichi di funzione organizzativa per il personale del ruolo sanitario.

I requisiti per l'esercizio della sola funzione di coordinamento (art. 6, commi 4 e 5 legge 43/2006 e s.m.i.) sono i seguenti:

- master di primo livello in management o per le funzioni di coordinamento nell'area professionale 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.*
- esperienza almeno triennale nel profilo di appartenenza.

##### **Questi incarichi vengono definiti come incarichi funzionali di coordinamento (I.F.C.)**

Per il conferimento degli ulteriori incarichi di organizzazione diversi dal solo coordinamento sono necessari: **il diploma di laurea o titolo equipollente e il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza**, nel cui computo 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) CCNL 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.

**Questi incarichi vengono definiti come incarichi di complessità organizzativa (I.C.O.)**

**Art.5**

**Incarichi di funzione professionale, per tutti i ruoli del personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari**

**“ di complessità di base”**

Al personale neoassunto, e al personale già in servizio non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, inquadrato nell'area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari, è riconosciuto automaticamente un incarico di funzione professionale di complessità base. L'incarico di complessità di base comporta l'esercizio di compiti e attività connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione. Tale incarico è automaticamente aggiornato in relazione ad eventuali successive strutture aziendali di assegnazione.

Al termine del primo quinquennio è fatta salva la possibilità di conferire, un incarico di funzione organizzativa o professionale di complessità media o elevata con le modalità previste nel presente regolamento.

**Art.6**

**Incarichi di funzione professionale per i ruoli Sanitario e Sociosanitario del personale inquadrato nell'area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari “ di media e di elevata complessità**

Per il personale del ruolo sanitario e del ruolo sociosanitario inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, l'incarico di funzione professionale comporta :

- 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 socio sanitaria con eventuali funzioni di processo; responsabilità di risultato.

L'incarico professionale può essere di tre tipi:

- a) **I.P.S. professionista specialista**, incarico per il quale è richiesto il possesso del master specifico di primo livello secondo quanto disposto dall'art.6 della Legge n.43/2006
- b) **I.P.E professionista esperto**, per chi abbia acquisito competenze avanzate, tramite percorsi formativi complementari individuati dall'Azienda con apposito regolamento, unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni;
- c) **IP Incarico di funzione professionale**: 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza,

**Art.7**

**Incarichi di funzione professionale per il ruolo Amministrativo Professionale e Tecnico del personale inquadrato nell'area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari “ di media e di elevata qualificazione”**

Per il personale appartenente ai ruoli amministrativo, tecnico e professionale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari l'incarico di funzione professionale **I.P.** comporta attività caratterizzate da rilevanti conoscenze specialistiche in materia amministrativa /contabile, tecnica o professionale, anche trasversale, con funzioni di processo; responsabilità di risultato.

Il requisito richiesto per l'attribuzione dell'incarico è il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, secondo quanto previsto nell'art.29 co.4 del CCNL e il titolo di abilitazione ove esistente. In tale ultimo caso, il conferimento dell'incarico potrà comportare l'iscrizione al relativo albo, sempre ove esistente, se necessario ai fini dello svolgimento dello stesso.

## **Art.8**

### **Incarichi di funzione professionale per tutti i ruoli del personale inquadrato nell'area degli Assistenti**

Per il personale appartenente all'area degli Assistenti, l'incarico di funzione professionale **I.P.** comporta le seguenti attività aggiuntive:

- 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.

I requisiti richiesti per l'attribuzione dell'incarico sono:

- il possesso di almeno quindici anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza;
- il titolo di abilitazione se richiesto per l'esercizio della professione.

## **Art.9**

### **Incarichi di funzione professionale per tutti i ruoli del personale inquadrato nell'area degli Operatori**

Per il personale appartenente all'area degli Operatori, l'incarico di funzione professionale **I.P.** comporta le seguenti attività aggiuntive:

- 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

I requisiti richiesti per l'attribuzione dell'incarico sono:

- il possesso di almeno quindici anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza;
- il titolo di abilitazione se richiesto per l'esercizio della professione.

## **Art. 10**

### **Procedura di istituzione e assegnazione Incarichi di funzione Organizzativa ( IFC o ICO) e di funzione Professionale**

1. L'Azienda adotta con proprio atto l'organizzazione degli incarichi di funzione da collocare all'interno dei dipartimenti aziendali.

2. In caso di assegnazione di incarico di funzione organizzativa (IFC o ICO), la procedura prevista è la seguente :

- ❖ Viene disposta la pubblicazione dello specifico avviso, per 15 giorni, sulla intranet dell'Azienda USL Toscana Nord Ovest (IGEA) secondo i consueti canali di informazione rivolti ai dipendenti, compresa la mail personale Aziendale. Siffatta pubblicazione ha valore di pubblicità legale della procedura selettiva cui si riferisce. L'avviso definisce i seguenti elementi essenziali:

- ☐ Denominazione dell'incarico ;
- ☐ Area e Ruolo di riferimento (EQ, PdSedF, Ass.,Op./Sanitario, Sociosanitario, Tecnico, Amministrativo, Professionale);
- ☐ Contenuti (missione, aree di responsabilità, principali attività);
- ☐ Eventuali risorse coordinate dal titolare (economiche e/o tecnologiche e/o personale);

- ☐ Relazioni/interlocutori più rilevanti (per tipologia e frequenza) interni ed esterni all'Azienda;
- ☐ Eventuali ulteriori requisiti ritenuti necessari per l'accesso all'incarico, in termini di conoscenze (titolo di studio e/o percorsi formativi) e/o competenze (esperienza / professionalità);
- ☐ Nell'ambito della selezione per gli incarichi di funzione organizzativa o professionale sono da valorizzare la laurea magistrale o specialistica, il master universitario di primo o secondo livello o eventuali percorsi formativi.
- ☐ Valorizzazione e indennità riconosciuta.
- ❖ Per gli incarichi ICO la valorizzazione dei *curricula* dei candidati pari al 40% del punteggio, il colloquio professionale e motivazionale (al quale si accompagna un test psico attitudinale volto unicamente ad orientare il colloquio e somministrato da personale psicologo della UO Psicologia aziendale e Benessere organizzativo), pari al 60% del punteggio sono effettuati da una Commissione e composta da:
  - Direttore di Dipartimento o Direttore di Area o loro delegati;
  - Dirigente della struttura di riferimento professionale o gestionale cui l'incarico afferisce;
  - Dirigente della UOC Valorizzazione del Personale, o suo delegato.

La Commissione redigerà una graduatoria di tre candidati ed individuerà il candidato da presentare alla Direzione aziendale. La graduatoria è valida per due anni onde consentire eventuali sostituzioni in caso di cessazione del titolare.

Il punteggio inferiore a 50 non consente il valido inserimento in graduatoria.

- ❖ All'atto del conferimento dell'incarico, disposto con delibera, il titolare viene informato dell'incarico con apposita comunicazione, che dovrà firmare in calce per accettazione, e che contiene le seguenti informazioni:
  - Oggetto, funzioni e responsabilità attribuite;
  - Durata dell'incarico;
  - Indennità collegata all'incarico;
  - Modalità ed effetti della valutazione.

Le stesse modalità si applicano anche agli incarichi di funzione di tipo professionale ad esclusione degli incarichi di base assegnati al personale dell'area dei Prof. della Salute e dei Funzionari.

In caso di assegnazione di incarico di funzione denominato **I.F.C.**, la procedura prevista è la seguente:

- ❖ Viene disposta la pubblicazione dello specifico avviso, per 15 giorni, sulla intranet dell'Azienda USL Toscana Nord Ovest (IGEA) secondo i consueti canali di informazione rivolti ai dipendenti. Siffatta pubblicazione ha valore di pubblicità legale della procedura selettiva cui si riferisce. L'avviso definisce i seguenti elementi essenziali:
  - ☐ Denominazione dell'incarico ;
  - ☐ Ruolo di riferimento (Sanitario, Tecnico);
  - ☐ Contenuti (missione, aree di responsabilità, principali attività);
  - ☐ Nr. di risorse coordinate dal titolare
  - ☐ Eventuali ulteriori requisiti ritenuti necessari per l'accesso all'incarico, in termini di conoscenze (titolo di studio e/o percorsi formativi) e/o competenze (esperienza / professionalità);
  - ☐ Valorizzazione e indennità riconosciuta.

❖ La Commissione è composta da:

- Direttore di Dipartimento o Direttore di Area o loro delegati ;
- Dirigente della struttura di riferimento professionale o gestionale cui l'incarico afferisce;
- Dirigente della UOC Valorizzazione del Personale, o suo delegato.

❖ La selezione sarà effettuata attraverso:

A) la valutazione dei CV dei candidati –secondo la scheda allegata - , la valutazione delle competenze tecnico professionali anche con test scritto ( che può riguardare anche la conoscenza delle applicazioni contrattuali e legislative afferenti la gestione del rapporto di lavoro), la valutazione individuale.

B) il colloquio professionale e motivazionale pubblico (al quale si accompagna un test psico - attitudinale volto unicamente ad orientare il colloquio e somministrato da personale psicologo della UO Psicologia aziendale e Benessere organizzativo)

❖ Ai fini della redazione della graduatoria composta da 3 candidati per ogni incarico, verranno assegnati 50 punti complessivi relativi al punto A e 50 punti complessivi relativi al punto B.

❖ **Il punteggio minimo per collocarsi in graduatoria è di 40 punti.**

❖ La graduatoria di tre candidati per ciascun incarico ha valore di due anni per eventuali sostituzioni connesse alla cessazione a qualsiasi titolo dello stesso incarico;

❖ All'atto del conferimento dell'incarico, disposto con delibera, il titolare viene informato dell'incarico con apposita comunicazione, che dovrà firmare in calce per accettazione, e che contiene le seguenti informazioni:

- Oggetto, funzioni e responsabilità attribuite;
- Durata dell'incarico;
- Indennità collegata all'incarico;
- Modalità ed effetti della valutazione.

In prima applicazione del presente Regolamento, per gli incarichi IFC già vacanti presenti nella micro struttura aziendale, per i quali non esiste una graduatoria valida o perché scaduta o perché già esaurita, prima della pubblicazione del bando per incarico vacante, si procede secondo le seguenti modalità:

L'UOC di riferimento può prendere in considerazione, in modo non vincolante, le eventuali richieste di dipendenti già titolari della medesima funzione pervenute a seguito di specifica informativa. Possono partecipare alla selezione interna i titolari di incarico IFC che siano stati nominati da almeno due anni ed in possesso dei requisiti previsti dal CCNL. Ai fini della eventuale nuova assegnazione effettuata dal Direttore del Dipartimento, su proposta del direttore della UOC con provvedimento motivato, saranno presi in considerazione i seguenti elementi : valutazione del curriculum vitae, precedenti esperienze maturate nel settore di destinazione, valutazione individuale e anzianità complessiva di coordinamento nello stesso setting operativo, risultati operativi raggiunti nella funzione. Eventuali dinieghi devono essere motivati.

In caso di esito negativo della procedura l'incarico viene messo a bando secondo le regole ordinarie.

## Art. 11

### **Durata e revoca dell'incarico di funzione Organizzativa e di funzione Professionale**

Gli incarichi di funzione, **ad esclusione degli incarichi di funzione professionale di base attribuiti al personale dell'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari**, hanno una durata di cinque anni rinnovabili, confermati annualmente da valutazione positiva, da effettuarsi con le modalità di seguito indicate.

Gli incarichi possono essere rinnovati, a seguito di valutazione positiva, al termine dell'incarico e in assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa. Qualora, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, è

prevista:

- 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, titolari di un incarico professionale di complessità media o elevata, l'attribuzione di un incarico professionale di complessità base.

In entrambi i casi non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico di complessità media ed elevata;

- per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, titolari di un incarico professionale di complessità base, non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno della valutazione negativa.

La revoca degli incarichi prima della scadenza può avvenire, con atto scritto e motivato per:

1. diversa organizzazione derivante dalla modifica dell'atto aziendale;
2. **in considerazione della necessità di garantire il governo delle risorse e la continuità dell'attività, l'incarico può essere revocato in caso di aspettativa, qualora la stessa superi i 6 mesi ed in ogni caso se è richiesta dal dipendente per motivi personali, per lo svolgimento di altra attività o per nuova assunzione nella stessa Azienda o in altra Azienda ;**

Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per la progressione economica qualora sia in possesso dei relativi requisiti.

In caso di revoca dell'incarico a seguito di riorganizzazione derivante dalla modifica dell'atto aziendale, il dipendente resta inquadrato nell'area, ruolo e profilo di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo medesimo con corresponsione del relativo trattamento economico.

Al personale appartenente a :

1.1 **Area degli Operatori e Area degli Assistenti:** può essere affidato senza selezione altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore. Qualora il dipendente, per effetto della revoca non sia destinatario di altro incarico, purché abbia maturato almeno 15 anni continuativi di incarichi con valutazioni di fine incarico nonché valutazioni annuali di performance individuale positive 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, ha diritto ad un assegno a titolo personale non riassorbibile di importo pari al valore di un differenziale dell'area nel quale è inquadrato, a valere sul fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi).

Nel computo dei 15 anni rientra l'incarico di funzione professionale di complessità bassa, media o elevata.

1.2 **Area dei professionisti della salute e dei funzionari:** può essere affidato, senza selezione, altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore ma non al di sotto del valore dell'indennità di funzione di parte fissa corrispondente alla complessità dell'incarico revocato. Qualora il dipendente, già titolare di incarico di funzione di complessità media o elevata, per effetto della relativa revoca ritornasse titolare di un incarico di funzione professionale di complessità 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.

Per il personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione professionale di base, in caso di processi di riorganizzazione aziendale derivanti dalla modifica dell'atto aziendale, l'incarico di funzione professionale sarà esercitato nell'ambito della struttura aziendale di nuova assegnazione.

Per ciò che concerne l'effetto della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 34 (Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione) e a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa, la revoca 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 in caso di valutazione negativa.



**Art. 12****Assenza del titolare di incarico di organizzazione e di posizione**

1. Nei casi in cui il titolare di **incarico di organizzazione ( I.C.O. o I.F.C)** sia assente per un periodo superiore a 30 giorni continuativi, qualora non sia possibile attribuire la funzione ad altro titolare di incarico sovraordinato o al dirigente stesso per la complessità dell'incarico o per il fatto che il numero di personale gestito è superiore a 15 unità, tenuto conto anche delle eventuali criticità derivanti dal tasso di assenza, su indicazione del Direttore di Dipartimento / Area è individuato tra il personale afferente il dipendente, in possesso dei requisiti previsti dal CCNL, cui attribuire temporaneamente le funzioni vicarie onde garantire il funzionamento e l'organizzazione del *setting* di riferimento. Al dipendente individuato spetta una retribuzione di risultato pari al 30% dell'indennità di funzione dell'incarico commisurata al periodo di svolgimento della funzione. Tale soluzione organizzativa è temporanea e può essere attivata per un massimo di 12 mesi eventualmente rinnovabili secondo un meccanismo di rotazione e solo per il personale che volontariamente accetta l'incarico.
2. Nel caso in cui l'incarico ICO o IFC sia vacante, nelle more della attivazione del bando, l'incarico può essere conferito ad interim ad altro dipendente titolare di analogo incarico (ICO o IFC), percependo il medesimo trattamento economico di cui al punto precedente. Tale soluzione organizzativa è temporanea e può essere attivata per un massimo di 12 mesi.
3. Nei casi in cui il titolare di **incarico di posizione** sia assente per un periodo superiore a 60 giorni continuativi, l'Azienda può affidare un incarico ad interim ad altro dipendente inquadrato nell'Area del personale di elevata qualificazione in possesso dei relativi requisiti. Lo svolgimento dell'incarico ad interim è retribuito con un importo, attribuito a titolo retribuzione di premialità, pari al 20% del valore economico complessivo dell'incarico su cui è attivato l'interim; esso non può superare i 12 mesi dalla data di assegnazione. Al termine del periodo di interim, qualora permanga la necessità di attribuire un nuovo incarico ad interim sul medesimo incarico, esso va riassegnato, ove possibile, con criterio di rotazione tra i dipendenti della stessa Area.
4. In tutti i casi lo svolgimento di funzioni vicarie o ad interim sarà adeguatamente valorizzata in caso di partecipazione del dipendente a selezione per assegnazione di incarico.

**Art. 13****Indennità di Funzione e graduazione degli incarichi del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari**

L'indennità di incarico funzione costituisce il trattamento economico accessorio del personale titolare degli incarichi e si suddivide nelle seguenti fasce economiche:

- Per gli incarichi di funzione organizzativa in Incarichi di complessità media e Incarichi di complessità elevata
- Per gli incarichi di funzione professionale in Incarichi di complessità base, Incarichi di complessità media e Incarichi di complessità elevata ed è attribuita nei limiti di seguito indicati in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo aziendale:

AREA	TIPOLOGIA INCARICO	COMPLESSITA'	VALORI ANNUI LORDI X 13 MENSILITA'	
			MINIMO (Parte Fissa)	MASSIMO (comprensivo della Parte Variabile)
Professionisti della salute e dei funzionari	Funzione Organizzativa	ELEVATA	9.501	13.500
		MEDIA	4.000	9.000
	Funzione Professionale	ELEVATA	9.501	13.500
		MEDIA	4.000	9.000
		BASE	1.000	///

L'indennità di funzione si compone:

- per gli incarichi di media ed elevata complessità, di una parte fissa - coincidente con il valore minimo di cui alla tabella appena sopra riportata e di una parte variabile. Tali valori sono lordi per tredici mensilità; insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico.

Il valore dell'indennità di funzione parte fissa 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 annua lorda 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 annua lorda di euro 309,84 per dodici mensilità.
  - il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo il compenso per il servizio di pronta disponibilità, così come disciplinato all'art. 44 co.5 e 6 del CCNL.
- Per gli incarichi di complessità base il valore è composto della sola parte fissa, ed è stabilita in Euro 1.000 annui, compresa la tredicesima mensilità. Tale importo, può essere incrementato a livello aziendale di un importo non superiore a 300 euro, previo accordo in sede di contrattazione integrativa.

Restano ferme la corresponsione dell'indennità professionale specifica per i profili per i quali è prevista, nonché dei compensi per la performance e la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro di cui Titolo X (Sistema indennitario) Capo III del CCNL.

- La graduazione degli incarichi è relativa soltanto alle tipologie di incarico di media ed elevata complessità, ed è stata effettuata entro il minimo e il massimo dei valori sopra indicati, tenendo conto della dimensione organizzativa di riferimento, del livello di autonomia e responsabilità della funzione, del tipo di specializzazione richiesta, della complessità e implementazione delle competenze, della valenza strategica rispetto agli obiettivi aziendali

#### **Art. 14 Disposizioni particolari - prestazioni aggiuntive per titolari di incarichi funzionali**

L'attività aggiuntiva non può di norma essere svolta dai titolari di incarichi funzionali di posizione o di funzione organizzativa/professionale di media ed elevata complessità. In caso eccezionale, dettato dalla necessità di garantire il servizio ed in caso in cui non vi siano altri dipendenti che possano svolgere l'attività, è ammessa la prestazione aggiuntiva anche per i titolari degli incarichi di cui sopra, su attestazione del dirigente competente / di prossimità e del dipartimento, specificandosi altresì che il dipendente non svolge una prestazione riconducibile al suo incarico.

#### **Art. 14 bis Disposizioni particolari - incarichi ad esaurimento**

Alla data del 01/01/2023 sono presenti nella micro struttura aziendale nr. 11 incarichi ad esaurimento che cesseranno automaticamente in caso di cessazione del titolare per collocamento in quiescenza o per conferimento di altro e diverso incarico non ad esaurimento.

#### **Art. 14 ter Disposizioni particolari – rinvio art. 35 CCNL 2019/2021 norma transitoria per gli incarichi di funzione organizzativa**

In fase di prima applicazione del nuovo sistema degli incarichi e comunque non oltre il 31/12/2023, trova applicazione la norma transitoria di cui all'art. 35 del CCNL 2019/2021.

#### **Art. 15 Criteri di graduazione degli incarichi**

La graduazione degli incarichi esistenti nella microstruttura rimane vigente fino a nuova applicazione. I criteri di graduazione degli incarichi validi per incarichi di nuova istituzione sono:

##### ***1. Personale gestito (nr. di personale gestito direttamente o indirettamente all'interno della struttura operativa)***

<b>Graduazione</b>	<b>Punteggio</b>
Fino a 3 persone	0
Da 3 -6	1

Da 6-10	2
Da 11- 15	3
Da 16 -20	4
Oltre 20	da 5 a 7

**2. Responsabilità della Programmazione e gestione del personale in relazione all'orario di lavoro ed alla relativa turnazione**

<b>Graduazione</b>	<b>Punteggio</b>
Giornalieri semplici	2
Turno 12 ore	3
Turno 12 ore con reperibilità	4
Turno 24 ore	da 5 a 7

*Oppure*

*La Responsabilità organizzativa e gestionale*

<b>Graduazione</b>	<b>Punteggio</b>
base	0 a 2
Gestione economica anche indiretta Media	3 a 5
Gestione di budget economica e di risorse umane Alta	6 a 7

**3. Standardizzazione delle attività svolta dal personale gestito ( sussistenza di procedure di standardizzazione dei processi per la riproduzione in maniera continua con condizioni controllate)**

<b>Graduazione</b>	<b>Punteggio</b>
Bassa variabilità	da 0 a 2
Media variabilità	da 3 a 4
Alta variabilità	da 5 a 7

*Oppure*

*La complessità delle competenze / standardizzazione delle attività ( possesso di competenze specifiche e professionali necessarie per lo svolgimento della funzione e per affrontare anche tematiche e problematiche non standardizzate)*

<b>Graduazione</b>	<b>Punteggio</b>
base	0 a 2
media	3 a 5
alta	6 a 7

**4. Complessità organizzativa e del rapporto con i clienti interni / esterni**

(dislocazione territoriale su varie sedi, clienti interni: in relazione alla quantità delle strutture organizzative che si interfacciano con titolare; clienti esterni: in relazione alla numerosità e / o tipologia dei clienti esterni)

Graduazione	Punteggio
Normale	da 0 a 2
Media	da 3 a 4
Alta	da 5 a 7

Oppure

La dimensione territoriale

Graduazione	Punteggio
Zonale	0 a 2
multizonale	3 a 5
aziendale	6 a 7

**5. La valenza strategica in relazione all'assetto organizzativo**

Graduazione	Punteggio
base	0 a 2
media	3 a 5
alta	6 a 7

**6. L'autonomia della funzione**

Graduazione	Punteggio
Dipendenza da due livelli intermedi	0 a 2
Dipendenza da un livello intermedio	3 a 5
Piena	6 a 7

**7. Il grado di specializzazione necessario per lo svolgimento della funzione**

Graduazione	Punteggio
base	0 a 2
medio	3 a 5
elevato	6 a 7

I valori economici da attribuire ai punteggi dell'incarico sono

Complessità media		
4.000,00	4.029,00	4.130,00
4.430,00	5.062,00	6.130,00
7.130,00	8.180,00	

<b>Complessità elevata</b>		
<b>9.200,00</b>	<b>10.226,00</b>	<b>10.930,00</b>
<b>11.930,00</b>	<b>12.930,00</b>	<b>13.500,00</b>

Sulla base delle risorse disponibili derivanti dalla contrattazione integrativa e destinate a remunerare gli incarichi di funzione, divise per la somma complessiva dei punteggi ottenuti per ciascun incarico, individua la misura unitaria da rapportare al punteggio del singolo incarico e ciò consente di individuare il valore economico da attribuire all'incarico stesso. Tale calcolo produce la ripartizione come segue:

**Incarichi di complessità media****Nuova indennità di funzione**

fino a 12 punti	4000-4029
13 punti	4130
da 14 a 16 punti	4430
da 17 a 20 punti	5062
da 21 a 24 punti	6130
da 25 a 28 punti	7130
da 29 a 33 punti	8180
da 34 a 37 punti	9200

**Incarichi a complessità elevata****Nuova indennità di funzione**

da 38 a 40 punti	10226
da 41 a 44 punti	10930
da 45 a 48 punti	11930
49 punti	12930-13500

Il numero massimo di incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità elevata istituibili da ciascuna azienda o ente non può superare complessivamente il 20% del numero degli incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità media. Tale percentuale può essere incrementata a livello aziendale compatibilmente con le disponibilità del fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi).

**Art. 16****Verifica e valutazione**

Il sistema di valutazione degli incarichi è volto al miglioramento della qualità dei servizi e alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito. Esso rientra nel più ampio sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane e va considerato uno degli elementi di riferimento delle politiche del personale. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico di funzione è soggetto a specifica valutazione annuale nonché, a valutazione finale al termine dell'incarico, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base attribuiti al personale dell'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari, che sono soggetti alla sola valutazione annuale sulla performance. La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo è collegato alla conferma annuale dell'incarico e dà titolo alla corresponsione dei premi di cui all'art.103 comma 9 lettera c) del CCNL.

Il procedimento di valutazione è ispirato al principio di trasparenza e partecipazione diretta al procedimento del valutato (principio del contraddittorio), che può farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia e può produrre in ogni momento considerazioni ed eventuali documenti. L'esito della valutazione periodica è utile per l'affidamento dello stesso o di altri incarichi.

**a. Valutazione annuale**

La valutazione annuale è formulata dal Dirigente responsabile gerarchico superiore responsabile della

struttura di assegnazione/appartenenza. Gli obiettivi individuali sui quali avverrà la valutazione sono individuati ogni anno dal responsabile gerarchico superiore. La scheda di valutazione annuale è quella prevista dal Sistema di valutazione del personale del comparto.

**b. Valutazione al termine dell'incarico**

La valutazione al termine dell'incarico viene effettuata con la medesima procedura e dagli stessi soggetti previsti per la valutazione annuale, tre mesi prima della naturale scadenza dell'incarico stesso.

Tale valutazione concerne le attività annuali svolte oltre ad una valutazione complessiva con particolare riguardo a:

- risultati conseguiti a fronte degli obiettivi assegnati da contratto individuale;
- capacità decisionale e di coordinamento;
- propensione all'assunzione di responsabilità, alla capacità di proposta e di soluzione dei problemi.
- la capacità di tenuta del benessere organizzativo, del clima interno

Può concorrere alla valutazione finale, utile per il rinnovo dell'incarico, anche un giudizio espresso in forma anonima dal personale gestito.

La scheda di valutazione finale è quella indicata dal Sistema di valutazione del personale del comparto. La valutazione positiva è presupposto indispensabile per la conferma o il conferimento di un nuovo incarico di pari o maggior valore. Competente alla gestione delle relative procedure è la UOC Valorizzazione del Personale e Relazioni sindacali.

Oltre alle scadenze già individuate, l'attività dei dipendenti titolari di incarichi può essere sottoposta a verifica anticipata, qualora vi sia il grave rischio di un risultato negativo ovvero vengano riscontrate violazioni in tema di inosservanza di doveri che impediscano la prosecuzione dell'incarico stesso. Rientrano in tali fattispecie i casi d'inerzia o la grave inosservanza delle direttive aziendali. L'Azienda, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa acquisisce, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia.

## **Art. 17**

### **Rapporto di lavoro del titolare di incarichi di funzione**

L'orario di lavoro dei titolari di incarichi di funzioni, nel rispetto dei vincoli contrattuali e normativi, è aperto e flessibile e si articola in relazione agli obiettivi individuali assegnati. Le assenze dovute ad aspettativa senza assegni a qualsiasi titolo sospendono l'attribuzione dell'indennità d'incarico.

## **Art. 18**

### **Disposizioni finali**

La graduazione indicata nell'art. 13 riguarda gli incarichi già definiti nella micro struttura aziendale in vigore dal 01/01/2023 secondo le pesature degli incarichi già valorizzata e concernente gli incarichi di funzione dell'area dei professionisti della salute e funzionari.

Per ciò che concerne la graduazione della posizione organizzativa ( euro 10.000-20.000 ) e la graduazione media ed elevata complessità degli incarichi afferenti all'area Assistenti e all'area Operatori, si rinvia a specifica integrazione del presente regolamento.

## **Art. 19**

### **Norma di rinvio**

Con successivo atto integrativo del presente regolamento verranno definite le discipline di dettaglio relativamente all'assegnazione, revoca e graduazione per gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.

25 e ss del CCNL e la disciplina relativa agli incarichi di funzione professionale dell'Area degli Assistenti e per l'Area degli Operatori.

Con riferimento alla applicazione dell'art. 29, comma 3 per gli incarichi di funzione professionale , professionista esperto i Dipartimenti declineranno in apposito regolamento i percorsi formativi complementari.

# Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: FRANCESCA MIGNONI

DATA FIRMA: 24/02/2023 17:37:29

IMPRONTA: 36373636653532636633313236666461393335633631393538633365623939626530313530663831