



Regolamento Incarichi di funzione

(Reg. n. 68/2020)

Approvato con deliberazione n. 5/C.d.A/0068 del 28 maggio 2020



SOMMARIO

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI	3
ART. 1 – PRINCIPI GENERALI	3
ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE	3
ART. 3 – DEFINIZIONE E CONTENUTI DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE	3
ART. 4 – INDIVIDUAZIONE E ISTITUZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE	5
ART. 5 – CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE	5
ART. 6 – GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE	7
ART. 7 – REQUISITI DI ACCESSO AGLI INCARICHI DI FUNZIONE	9
CAPO II – CONFERIMENTO INCARICHI	12
ART. 8 - MODALITÀ DI CONFERIMENTO.....	12
ART. 9 – SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO INDIVIDUALE DI LAVORO	13
ART. 10 – TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO.....	13
ART. 11. – DURATA DEGLI INCARICHI.....	14
ART. 12 – VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI	14
CAPO III – CESSAZIONE INCARICHI.....	14
ART. 13 – CESSAZIONE REVOCA E MODIFICA DEGLI INCARICHI	14
ART. 14 – SOSPENSIONE E SOSTITUZIONE TEMPORANEA DELLE FUNZIONI	15
ART. 15 – FINANZIAMENTO DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE	16
CAPO IV DISPOSIZIONI FINALI	16
ART. 16 – NORME TRANSITORIE E FINALI.....	16
ART. 17 – ALLEGATI E MODULISTICA	16
ART. 18 – ENTRATA IN VIGORE.....	16
ALLEGATO 1.....	1
ALLEGATO 2.....	1
ALLEGATO 3.....	1



CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 – PRINCIPI GENERALI

Gli art. 14 e segg. del CCNL 21/05/2018, come recepiti dagli artt. 19 e seguenti del CCIA del 10/01/2019, prevedono l'istituzione di appositi incarichi di funzione per lo svolgimento di attività con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

Tali incarichi devono essere funzionali al modello organizzativo aziendale del quale costituiscono un fondamentale punto di riferimento.

I criteri di selezione degli aspiranti devono prevedere specifiche competenze e preparazione professionale adeguate al grado di responsabilità, funzioni e attività da svolgere.

ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento disciplina l'istituzione, la graduazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di funzione del personale dipendente dell'area del comparto a tempo indeterminato di categoria D, appartenente ai ruoli sanitario, tecnico, amministrativo, professionale.

ART. 3 – DEFINIZIONE E CONTENUTI DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

Gli incarichi riguardano ambiti che richiedono lo svolgimento di funzioni di gestione di servizi o processi caratterizzati da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, ovvero lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione che richiedono elevati livelli di autonomia ed esperienza. Tali responsabilità devono essere integrative e supplementari a quelle proprie della categoria D, compreso il livello economico Ds, come stabilite nelle declaratorie contrattuali.

Gli incarichi di funzione si distinguono in due tipologie:

- A. incarichi di organizzazione
- B. incarichi professionali

A. Incarichi di organizzazione

L'incarico di organizzazione per il Personale del ruolo sanitario e dei Profili di Collaboratore Professionale Assistente Sociale e Assistente Sociale Senior comporta



l'assunzione di specifiche responsabilità nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria e socio sanitaria. L'incarico di organizzazione va graduato secondo criteri di complessità. All'interno della graduazione dell'incarico di organizzazione è confermata la funzione di coordinamento, prevista dalla Legge n. 43/2006.

L'incarico di organizzazione per il Personale appartenete ai ruoli amministrativo tecnico e professionale comporta funzioni di gestione di servizi di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e che possono richiedere anche l'attività di coordinamento di altro personale.

L'incarico di organizzazione va graduato secondo criteri di complessità.

B. Incarichi professionali

Gli incarichi professionali per il Personale del ruolo sanitario e dei Profili di Collaboratore Professionale Assistente Sociale e Assistente Sociale Senior vengono attribuiti per l'esercizio di compiti derivanti dalla specifica organizzazione delle funzioni delle aree di intervento delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, Tecniche, della Riabilitazione, della Prevenzione nonché della Professione di Ostetrica, previste nell'organizzazione aziendale. Tali compiti sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi e richiedono significative, elevate ed innovative competenze professionali rispetto a quelle del profilo posseduto.

Gli incarichi professionali si suddividono in:

- “**professionista specialista**” da riservare a coloro che sono in possesso del master specialistico di 1° livello ex art. 6 L. 43/2006 secondo gli ordinamenti universitari definiti dal Ministero della Salute e il Ministero dell'Università, su proposta dell'osservatorio nazionale per le professioni sanitarie, ricostituito presso il MIUR con il decreto interministeriale 10/03/2016 e sentite le Regioni;
- “**professionista esperto**” a cui possono accedere coloro che hanno acquisito competenze avanzate, tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalle stesse regioni. Tali incarichi saranno conferibili solo a seguito dell'emanazione delle necessarie indicazioni regionali, come previsto dal comma 8 dell'art. 16 del CCNL 21/05/2018.



Gli incarichi professionali per il Personale appartenente ai ruoli amministrativo tecnico e professionale comportano attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate alla iscrizione ad albi professionali ove esistenti.

Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro.

ART. 4 – INDIVIDUAZIONE E ISTITUZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

L'individuazione degli incarichi di funzione rientra nel potere organizzatorio della Fondazione.

La Direzione strategica sulla base del proprio ordinamento e del proprio assetto organizzativo di cui al POAS e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituisce gli incarichi organizzativi e professionali, in relazione alle esigenze di servizio, alle sue priorità di sviluppo, alle aree strategiche e nei limiti delle risorse economiche disponibili nel Fondo denominato "Condizione di lavoro ed incarichi" di cui all'art. 80 del CCNL 21/05/2018 come previsto dal CCIA vigente.

I responsabili delle singole strutture sottopongono alla competente Direzione di U.O. e/o, al Direttore del Dipartimento, ove esistente, le proposte di istituzione/modificazione degli incarichi di funzione di interesse mediante compilazione del modulo di cui all'[Allegato n. 1](#) al presente regolamento.

Gli incarichi di funzione istituiti non costituiscono posti di dotazione organica e sono modificabili per effetto di:

- a) successiva diversa organizzazione interna;
- b) diversa programmazione delle attività istituzionali;
- c) riordino dei processi gestionali finalizzati al miglioramento dell'efficienza organizzativa e dell'efficacia erogativa, nonché all'eliminazione di eventuali aree di improduttività.

ART. 5 – CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

La Fondazione provvede alla graduazione degli incarichi di funzione tenendo conto delle diverse caratteristiche delle strutture e delle effettive competenze e responsabilità da attribuire mediante l'incarico, individuando l'importo della relativa indennità entro il valore



minimo e massimo previsti dall'art. 20, comma 3 (Trattamento economico accessorio degli incarichi) del CCNL 21/05/2018:

- € 1.678,48
- € 12.000,00.

annui lordi per tredici mensilità.

Nella graduazione degli incarichi si dovrà, in ogni caso, tenere conto:

- della dimensione organizzativa di riferimento, da valutare in relazione all'entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite o coordinate funzionalmente, misurata non solo con riferimento alla dimensione quantitativa, ma anche a quella qualitativa in relazione alla complessità dei fattori produttivi da coordinare;
- del livello di autonomia e responsabilità della posizione e dell'incarico, da valutare con riferimento:
 - alle azioni e poteri di competenza nonché ai risultati da conseguire,
 - alla collocazione dell'incarico nell'assetto organizzativo, anche in relazione all'effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate;
- del tipo di specializzazione richiesto dai compiti affidati, da valutare in relazione alla necessità più o meno elevata di competenze professionali specifiche al settore organizzativo cui è finalizzato l'incarico;
- della complessità ed implementazione delle competenze da valutare in funzione dell'articolazione aziendale nell'ambito della quale si colloca l'incarico di funzione, anche con riferimento ai fattori della multisetorialità, multidisciplinarietà e multiprofessionalità, e dal livello di conoscenze necessarie per svolgere le funzioni richieste in relazione ai fattori predetti;
- della valenza strategica rispetto agli obiettivi della Fondazione e degli elementi essenziali individuati all'atto dell'istituzione della posizione, del grado di integrazione e di coordinamento delle articolazioni interne alla struttura nonché del livello di interrelazione con altri settori interni ed esterni alla Fondazione.

Nella graduazione degli incarichi si dovrà, altresì, tenere conto dei seguenti indicatori:

- a) valenza strategica rispetto agli obiettivi aziendali;
- b) risorse umane direttamente gestite;



- c) complessità del servizio (più U.O./Servizi – Tecnologie – Multidisciplinare);
- d) grado di Responsabilità ed Autonomia;
- e) grado di specializzazione e professionalità richieste dai compiti affidati.

Per ogni indicatore saranno identificati dei punteggi minimi e massimi.

Il punteggio complessivo degli indicatori individuati determinerà la misura della complessità dell'incarico e della corrispondente indennità di incarico.

La sovraordinazione tra gli incarichi è determinata dal livello di complessità connesso a ciascuno di essi secondo il modello organizzativo presente nella Fondazione.

Gli incarichi di organizzazione per il personale del ruolo sanitario e dei profili di Collaboratore Professionale Assistente Sociale ed Assistente Sociale Senior, relativi all'unità di appartenenza, sono sovraordinati agli incarichi di "professionista specialista" e di "professionista esperto".

Allo scopo di graduare gli incarichi, ai suddetti criteri di graduazione sono stati assegnati i seguenti punteggi:

Punteggio per singolo Criterio					Totale
Dimensione organizzativa di riferimento	Livello di autonomia e responsabilità della posizione	Tipo di specializzazione richiesta	Complessità ed implementazione delle competenze	Valenza strategica rispetto agli obiettivi della Fondazione	
18	20	12	14	36	100

Ad ogni criterio sono associati diversi indicatori di valutazione secondo la Scheda di graduazione dell'Incarico di funzione, di cui all'[Allegato n. 2](#) al presente regolamento.

ART. 6 – GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

La somma dei punti assegnati ai singoli indicatori di valutazione risultanti dalla scheda di graduazione dell'incarico determina il peso attribuito all'incarico ed il relativo valore economico secondo le classi di pesatura riportate nelle tabelle che seguono:



AREA SANITARIA GRADUAZIONE INCARICO DI ORGANIZZAZIONE	Livello	Punteggi		Valore indennità Annuale
		da	a	
Livello gestionale base	1° livello	fino a 15		2.000,00
Livello gestionale/organizzativo bassa complessità	2° livello	16	27	4.000,00
Livello gestionale/organizzativo media complessità	3° livello	28	40	6.000,00
Livello gestionale/organizzativo alta complessità	4° livello	41	54	7.000,00
Livello gestionale/organizzativo complessità elevata	5° livello	55	69	9.000,00
Livello professionista con funzione organizzativa	6° livello	70	100	12.000,00

AREA SANITARIA GRADUAZIONE INCARICO PROFESSIONALE	Livello	Punteggi		Valore indennità Annuale
		da	a	
Esperto	1° livello	Fino a 15		2.000,00
Esperto	2° livello	16	30	3.000,00
Specialista	1° livello	31	45	3.000,00
Specialista	2° livello	46	60	6.000,00

AREA PTA GRADUAZIONE INCARICO DI ORGANIZZAZIONE	Livello	Punteggi		Valore indennità Annuale
		da	a	
Livello gestionale base	1° livello	fino a 25		3.000,00
Livello gestionale/organizzativo media complessità	2° livello	26	50	6.000,00
Livello gestionale/organizzativo alta complessità	3° livello	51	75	9.000,00
Livello professionista con funzione organizzativa	4° livello	76	100	12.000,00



AREA PTA GRADUAZIONE INCARICO PROFESSIONALE	Livello	Punteggi		Valore indennità Annuale
		da	a	
Livello professionale base	1° livello	fino a 25		3.000,00
Livello professionale media specializzazione	2° livello	26	50	6.000,00
Livello professionale alta specializzazione	3° livello	51	75	9.000,00
Livello professionale elevata specializzazione	4° livello	76	100	12.000,00

ART. 7 – REQUISITI DI ACCESSO AGLI INCARICHI DI FUNZIONE

L'ammissione agli incarichi di funzione prevede il possesso dei seguenti **requisiti generali**:

- essere dipendente a tempo indeterminato della Fondazione con inquadramento in categoria D (compreso il livello economico Ds) e aver superato il relativo periodo di prova nella posizione d'inquadramento richiesta;
- prestare servizio con rapporto di lavoro a tempo pieno; è altresì ammesso il personale che alla scadenza del relativo bando ha un rapporto di lavoro a tempo parziale che dichiara nella domanda di partecipazione, pena esclusione, che in caso di assegnazione dell'incarico si impegna al previsto rapporto di lavoro a tempo pieno. Tale requisito non è richiesto nel caso in cui il valore dell'incarico di organizzazione, riferito al corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno sia inferiore a € 3.227,85; il valore effettivo dell'incarico sarà rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa prevista dal rapporto di lavoro a tempo ridotto.
- assenza di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto (censura) nel corso dell'ultimo biennio antecedente la data di scadenza dell'avviso.

È inoltre richiesto il possesso dei seguenti **requisiti specifici** definiti sulla base dei contenuti del CCNL 21/05/2018 per i rispettivi incarichi di funzione come segue.



Personale del ruolo sanitario e dei Profili di Collaboratore Professionale Assistente Sociale e Assistente Sociale Senior

Tipologia	Fascia	Livello	Requisiti
Incarico di organizzazione	Livello professionista con funzione organizzativa	6° livello	Il possesso del seguente requisito: 1. <i>cinque anni di esperienza nel profilo di appartenenza in categoria D o Ds,</i>
Incarico di organizzazione	Livello gestionale/organizzativo o elevata complessità	5° livello	La laurea magistrale specialistica rappresenta un elemento di valorizzazione ai fini dell'affidamento degli incarichi di maggiore complessità.
Incarico di organizzazione	Livello gestionale/organizzativo o alta complessità	4° livello	
Incarico di organizzazione	Livello gestionale/organizzativo o media complessità	3° livello	Il possesso dei seguenti requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006 ovvero: 1. <i>master</i> di primo livello in <i>management</i> o per le funzioni di coordinamento nell'area di appartenenza, rilasciato ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del regolamento di cui al D.M. 3 novembre 1999, n. 509 del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, e dell'articolo 3, comma 9, del regolamento di cui al D.M. 22 ottobre 2004, n. 270 del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca
Incarico di organizzazione	Livello gestionale/organizzativo o bassa complessità	2° livello	
Incarico di organizzazione	Livello gestionale base	1° livello	2. esperienza almeno triennale nel profilo di appartenenza Alternativamente il possesso del seguente requisito: 1. abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa



Tipologia	Fascia	Livello	Requisiti
Incarico Professionale	Esperto	2° livello	Il possesso del seguente requisito: 1. Competenze avanzate acquisite tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalla Regione.
Incarico Professionale	Esperto	1° livello	
Incarico Professionale	Specialista	2° livello	Il possesso del seguente requisito: 1. <i>master</i> specialistico di primo livello di cui all'art. 6 della Legge n. 43/06 secondo gli ordinamenti didattici universitari definiti dal Ministero della Salute e il Ministero dell'Università, su proposta dell'Osservatorio nazionale per le professioni sanitarie, ricostituito presso il MIUR con il decreto interministeriale 10 marzo del 2016 e sentite le Regioni
Incarico Professionale	Specialista	1° livello	

Personale appartenete ai ruoli amministrativo tecnico e professionale

Tipologia	Requisiti
Incarico di organizzazione	Il possesso del seguente requisito: Cinque anni di <i>esperienza</i> nel profilo di appartenenza in categoria D compreso il livello economico Ds.
Incarico professionale	Il possesso del seguente requisito: Cinque anni di <i>esperienza</i> nel profilo di appartenenza in categoria D compreso il livello economico Ds, nonché <i>titolo di abilitazione</i> ove esistente. In tale ultimo caso, il conferimento dell'incarico potrà comportare l'iscrizione al relativo albo se necessario allo svolgimento dello stesso.

Per la verifica del requisito di anzianità/esperienza lavorativa, previsto nelle tabelle che precedono, sono valutati anche i periodi maturati con rapporto di lavoro a tempo determinato ovvero a tempo ridotto.

Ulteriori requisiti specifici individuati nella proposta di istituzione per lo specifico incarico.



CAPO II – CONFERIMENTO INCARICHI

ART. 8 - MODALITÀ DI CONFERIMENTO

La Direzione Strategica, attraverso l'UOC Risorse Umane e Politiche del Personale, emette specifico bando di selezione per titoli e colloquio relativo all'incarico da conferire, con adeguata pubblicizzazione e pubblicazione per 10 giorni sul sito intranet.

Nell'avviso verranno indicati:

- i contenuti professionali e formativi specifici e le attività che sono peculiari della funzione;
- il peso/livello attribuito all'incarico ed il suo valore economico annuo;
- i requisiti generali e specifici necessari per l'accesso alla procedura;
- gli eventuali ulteriori requisiti, individuati nella proposta di istituzione per lo specifico incarico;
- le categorie di personale cui la selezione è riferita;
- i termini per la presentazione delle domande.

La selezione dei candidati, previa verifica dei requisiti, viene effettuata da una Commissione nominata dalla Direzione Strategica ed è di norma così composta salvo diversa indicazione che sarà riportata nel relativo bando:

➤ **Per il personale del ruolo sanitario e dei profili di Collaboratore Professionale Assistente Sociale ed Assistente Sociale Senior**

- Presidente: Direttore Sanitario ovvero Direttore Sitra ovvero Delegato dal Direttore Sanitario.
- Componenti: 2 esperti nelle funzioni oggetto dell'incarico.

➤ **Per il personale appartenente ai ruoli amministrativo, tecnico e professionale**

- Presidente: Direttore Amministrativo ovvero Direttore Dipartimento Amministrativo ovvero Direttore UOC di afferenza Incarico ovvero Delegato dal Direttore Amministrativo.
- Componenti: 2 esperti nelle funzioni oggetto dell'incarico.



La Commissione, in relazione alla specificità delle funzioni da coprire:

- valuta i contenuti del *curriculum* formativo e professionale e gli esiti del colloquio diretto alla valutazione delle capacità professionali del candidato con riferimento anche alle esperienze acquisite e documentate, nonché all'accertamento delle attitudini e capacità organizzative e di coordinamento con riferimento all'incarico da svolgere;
- redige il verbale attestante lo svolgimento della procedura selettiva che si conclude con un elenco di idonei e la proposta di nomina del candidato ritenuto più adeguato (con indicazione dell'area preferenziale di assegnazione);
- trasmette la proposta di nomina alla Direzione Strategica.

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

L'incarico è conferito con provvedimento del Direttore Generale.

La procedura di selezione non dà luogo a graduatoria di merito.

L'elenco degli idonei può essere utilizzato, nel termine di 3 mesi dall'approvazione del verbale di esito della selezione, per l'attribuzione delle stesse funzioni che si dovessero rendere vacanti per cessazione/rinuncia/revoca dell'incarico.

ART. 9 – SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO INDIVIDUALE DI LAVORO

All'atto di conferimento dell'incarico viene sottoscritto da parte del dipendente lo specifico contratto integrativo del contratto individuale nel quale sono individuati:

- Oggetto, funzioni e responsabilità attribuite;
- Durata;
- Valore economico annuo;
- Modalità ed effetti della valutazione.

ART. 10 – TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

Il trattamento economico accessorio degli incarichi applicato è disciplinato dagli artt. 20 e 21 del CCNL 21/05/2018.

Il trattamento economico accessorio del personale titolare degli incarichi è finanziato con le risorse del fondo denominato "Condizioni di lavoro e incarichi", art. 80 CCNL 21/05/2018, ed è costituito dall'indennità d'incarico. 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 al Titolo VIII Capo III (Indennità) del CCNL 21/05/2018.

L'indennità relativa agli incarichi di organizzazione assorbe il compenso per il lavoro straordinario. Tale compenso è comunque spettante qualora il valore di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad euro 3.227,85.

Per quanto attiene la corresponsione di compensi per lavoro straordinario per il Personale appartenente al ruolo tecnico e sanitario categoria D, livello economico Ds di cui alla casistica prevista all'art. 28 c. 13 CCNL 21/05/2018 (pronta disponibilità), le eccezionali esigenze di funzionalità della struttura devono essere adeguatamente motivate.

ART. 11. – DURATA DEGLI INCARICHI

L'incarico è a termine ed è attribuito per la durata di tre anni a decorrere dalla data di conferimento. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva, senza attivare la procedura di avviso pubblico, per una durata massima complessiva di 10 anni.

ART. 12 – VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI

L'incarico di funzione è sottoposto a valutazione annuale nonché a valutazione finale al termine dell'incarico. La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione dei premi di cui all'art. 81, comma 6 del CCNL 21/05/2018.

La Fondazione 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. L'esito della valutazione finale è rilevante per l'affidamento dello stesso o di altri incarichi.

CAPO III – CESSAZIONE INCARICHI

ART. 13 – CESSAZIONE REVOCA E MODIFICA DEGLI INCARICHI

L'incarico viene meno per:

- cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto in essere presso la Fondazione;
- passaggio ad altro ruolo e/o profilo professionale;



- rinuncia all'incarico da parte dell'interessato da effettuare mediante comunicazione scritta da inoltrare con un preavviso di tre mesi. In caso di minor termine di preavviso, è facoltà della Fondazione accogliere la richiesta ovvero differire il termine dell'incarico, onde contemperare le esigenze del dipendente con quelle organizzative aziendali;

Prima della scadenza naturale l'incarico può essere revocato con provvedimento scritto e motivato del Direttore Generale nei seguenti casi:

- per diversa organizzazione aziendale anche a seguito di nuovo POAS;
- valutazione annuale negativa;
- responsabilità particolarmente gravi disciplinarmente punite con sanzione superiore alla multa;
- per il venir meno dei requisiti richiesti per l'attribuzione;
- passaggio dell'incaricato ad altri compiti diversi per il quale l'incarico è stato attribuito;
- passaggio dell'incaricato dal rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (nel caso in cui l'incarico di organizzazione rivestito sia di valore economico pari o superiore a € 3.227,85).

La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità di funzione da parte del titolare che resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo di appartenenza con corresponsione del relativo trattamento economico.

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

Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro.

ART. 14 – SOSPENSIONE E SOSTITUZIONE TEMPORANEA DELLE FUNZIONI

In caso di assenza, a qualsiasi titolo, superiore a 60 giorni consecutivi interviene la sospensione temporanea dell'incarico con sospensione dell'indennità a partire dal periodo di assenza successivo.

La sospensione non costituisce giudizio ed è presupposto necessario per l'eventuale sostituzione ed assegnazione temporanea del medesimo incarico ad altro dipendente, individuato tra gli aspiranti risultati idonei nell'ultimo avviso effettuato per il conferimento dello stesso incarico. In caso di assenza di candidati idonei verrà attivata con urgenza selezione per la copertura temporanea dell'incarico.

L'esercizio temporaneo di dette funzioni non attribuisce il diritto alla assegnazione definitiva delle stesse, ma soltanto il diritto a percepire l'indennità di incarico nell'importo assicurato al



titolare. Al rientro in servizio del titolare della funzione, l'incarico viene ripristinato con decorrenza dall'effettivo rientro.

Nel caso in cui l'incarico di funzione non venga affidato ad altro dipendente, il corrispettivo economico rimane nel fondo contrattuale di cui all'art. 80 CCNL 21/05/2018.

ART. 15 – FINANZIAMENTO DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

Il finanziamento delle indennità di funzione è a carico delle risorse disponibili del Fondo "Condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art. 80 del CCNL 21/05/2018 definite in sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale.

CAPO IV DISPOSIZIONI FINALI

ART. 16 – NORME TRANSITORIE E FINALI

La presente regolamentazione abroga e sostituisce quanto definito a livello aziendale in relazione all'istituto della posizione organizzativa e si applica agli incarichi di funzione attribuiti successivamente al provvedimento di approvazione del presente regolamento.

Gli incarichi di posizione organizzativa e di coordinamento già attribuiti alla data di sottoscrizione del presente regolamento restano in vigore fino al completamento del processo di istituzione ed assegnazione degli incarichi di funzione.

Per tutto quanto non disciplinato nel presente regolamento, si rimanda a quanto stabilito dal CCNL 21/05/2018, CCIA 10/01/2019 e alla normativa vigente in materia.

ART. 17 – ALLEGATI E MODULISTICA

- [ALLEGATO 1 Mod RA C.d.A 43.1 Proposta di istituzione incarico di funzione](#)
- [ALLEGATO 2 ALL RA C.d.A 43.1 Scheda di graduazione incarico di funzione personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior](#)
- [ALLEGATO 3 ALL RA C.d.A 43.2 Scheda di graduazione incarico di funzione personale del ruolo amministrativo, tecnico e professionale](#)

ART. 18 – ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore il 03/06/2020



**MODULO PER LA PROPOSTA DI ISTITUZIONE INCARICO DI
FUNZIONE**

DENOMINAZIONE INCARICO DI FUNZIONE:

RUOLO DI RIFERIMENTO E TIPOLOGIA INCARICO:

Sanitario

- Incarico di organizzazione
- Incarico professionale di “professionista specialista” (solo per ruolo Sanitario o Tecnico)
- Incarico professionale di “professionista esperto” (solo per ruolo Sanitario o Tecnico)

Professionale

Tecnico

Amministrativo

- Incarico di organizzazione
- Incarico professionale

POSIZIONAMENTO ORGANIZZATIVO:

Struttura superiore da cui dipende:

Funzioni/uffici dipendenti direttamente dall'incarico:



EVENTUALI ULTERIORI REQUISITI D'ACCESSO:

(Indicare gli eventuali requisiti aggiuntivi da specificare nel bando di selezione in quanto ritenuti necessari per l'accesso all'incarico)

Conoscenze (titolo di studio e/o percorsi formativi):

Competenze (esperienza e/o professionalità):

Tipo di esperienza richiesta:



PROPOSTA PESATURA INCARICO RISULTANTE DALLA SCHEDA DI GRADUAZIONE
ALLEGATA:

Incarico di organizzazione di _____ Livello con indennità
pari a € _____

Incarico professionale di _____ Livello con indennità
pari a € _____

Data _____

Proponente

Firma del Proponente

Proposta istituzione incarico ACCOLTA Con valore incarico €:

Proposta istituzione incarico **NON** ACCOLTA Motivazione:

Data, _____

LA DIREZIONE STRATEGICA



ALL RA C.d.A. 43.1 SCHEDA DI GRADUAZIONE INCARICO DI FUNZIONE PERSONALE DEL RUOLO SANITARIO E DEI PROFILI DI COLLABORATORE PROFESSIONALE ASSISTENTE SOCIALE ED ASSISTENTE SOCIALE SENIOR

Dimensione organizzativa di riferimento max 18 Punti					0
Fattore di valutazione	Bassa vale 1 punti	Media vale 2 punto	Alta vale 3 punti		
a) Numerosità delle risorse umane gestite <i>Considerare solo per incarichi organizzativi</i>	Fino a n. 10	11 - 50	>50		
b) Numerosità delle diverse professionalità	Fino a 2	3 - 5	> 5		
c) Numerosità di discipline afferenti all'equipe assistenziale o coinvolte	Fino a 2	3 - 5	>5		
d) Numerosità servizi/UO/funzioni con i quali il professionista si relaziona	Fino a 3	4 - 5	>5		
e) Complessità tecnologia data dalla numerosità e dalla tipologia di tecnologia utilizzata nell'unità organizzativa	Bassa tecnologia e 1 tecnologia complessa	Bassa tecnologia e 2-3 tecnologie complesse	>3 tecnologie complesse con o senza bassa tecnologia		
f) Complessità di programmazione rispetto alle attività (numerosa variabile)	Attività programmabile per l'80%	Attività programmabile fino al 60%	Attività programmabile inferiore al 50%		
Totale	0	0	0	0	0

Livello di autonomia e responsabilità della posizione max 20 Punti					Totale punti	0
Fattore di valutazione	Bassa vale max 3 punti	Media vale da 3,5 a 6 punti	Alta vale da 6,5 a 10 punti			
a) Grado di autonomia nel prendere le decisioni	Prende decisioni operative su precise indicazioni del livello superiore di responsabilità.	Prende decisioni programmatiche su indicazioni generali del livello superiore di responsabilità.	Prende decisioni programmatiche in base agli obiettivi assegnati dal livello superiore di responsabilità.			
b) Grado di responsabilità sui risultati	Risponde delle azioni operative direttamente ma non dei risultati.	Risponde delle azioni operative e parzialmente dei risultati.	Risponde direttamente e completamente dei risultati			
Totale	0	0	0	0	0	

Tipo di specializzazione richieste max 12 Punti					Totale punti	0
Fattore di valutazione	Bassa vale max 2 punti	Media vale da 2,5 a 6 punti	Alta vale da 6,5 a 12 punti			
Complessità delle competenze richieste	La funzione necessita di una specifica esperienza già maturata in ambito professionale o formativo.	La funzione necessita di un alto grado di conoscenze tecniche, giuridiche o gestionali maturate in ambito professionale o di adeguata formazione.	La funzione necessita di comprovate competenze professionali di elevata specializzazione o innovative, maturate attraverso esperienze di lavoro ovvero di adeguata formazione anche universitaria o post universitaria.			
Totale	0	0	0	0	0	

Complessità ed implementazione delle competenze richieste dall'incarico max 14 Punti					Totale punti	0
Fattore di valutazione	Bassa vale max 3 punti	Media vale da 2,5 a 7 punti	Alta vale da 7,5 a 14 punti			
Livello di innovazione nei processi e relative competenze per gestirli	Competenze base di organizzazione e gestione o specialistiche clinico-assistenziali e già consolidate.	Competenze base di organizzazione-gestione o specialistiche clinico-assistenziali già consolidate e in parte competenze innovative.	Prevalenza di competenze innovative di organizzazione-gestione o specialistiche clinico-assistenziali.			
Totale	0	0	0	0	0	

Valenza strategica dell'incarico max 36 Punti					Totale punti	0
Fattore di valutazione	Bassa vale da 3 a 12 punti	Media vale 12,5 da 24 punti	Alta vale da 24,5 a 36 punti			
Priorità di funzione strategica	Funzione considerata di livello strategico non prioritario in relazione alla <i>mission</i> aziendale.	Funzione considerata di livello strategico prioritario in relazione alla <i>mission</i> aziendale.	Funzione considerata di livello strategico fortemente prioritario in relazione alla <i>mission</i> aziendale.			
Totale	0	0	0	0	0	

TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA					0	0	0	0
					0	0	0	0



ALL RA C.d.A. 43.2 SCHEDA DI GRADUAZIONE INCARICO DI FUNZIONE PERSONALE DEL RUOLO AMMINISTRATIVO, TECNICO E PROFESSIONALE

Dimensione organizzativa di riferimento max 18 Punti				Totale punti	0
Fattore di valutazione	Bassa vale max 3 punti	Media vale da 3,5 a 6 punti	Alta vale da 6,5 a 9 punti		
Entità risorse umane direttamente gestite	Gestisce fino a 5 unità	Gestisce da 6 a 10 unità	Gestisce più di 10 unità.		
Entità risorse finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite	Poca significativa	Media	Elevata		
Totale	0	0	0	0	0

Livello di autonomia e responsabilità della posizione max 20 Punti				Totale punti	0
Fattore di valutazione	Bassa vale max 6 punti	Media vale da 6,5 a 12 punti	Alta vale da 12,5 a 20 punti		
Livello di autonomia e responsabilità della posizione	Svolge attività che comportano un basso grado di responsabilità diretta e autonomia limitata. Eseguce le indicazioni del dirigente/ direttore di struttura nell'ambito di competenza.	Svolge attività che comportano un discreto grado di responsabilità e autonomia gestionale. Sulla base delle indicazioni generali indicate dal direttore di struttura gestisce l'attività con un discreto grado di autonomia decisionale.	Svolge attività che comportano un elevato grado di responsabilità e autonomia gestionale. Svolge l'attività con ampia autonomia decisionale operando in accordo con il direttore di struttura.		
Totale	0	0	0	0	0

Tipo di specializzazione richieste max 12 Punti				Totale punti	0
Fattore di valutazione	Bassa vale max 2 punti	Media vale da 2,5 a 6 punti	Alta vale da 6,5 a 12 punti		
Tipo di specializzazione richieste	Specializzazione di base, elevata interscambiabilità	Specializzazione consolidata, interscambiabilità ridotta	Elevata specializzazione, limitata interscambiabilità		
Totale	0	0	0	0	0

Complessità ed implementazione delle competenze richieste dall'incarico max 14 Punti				Totale punti	0
Fattore di valutazione	Bassa vale max 3 punti	Media vale da 2,5 a 7 punti	Alta vale da 7,5 a 14 punti		
Complessità delle competenze attribuite	Complessità di base: attività consolidata e ripetitiva, bassa variabilità procedurale	Complessità media: informazioni complesse, discreta pressione ambientale, processi poco standardizzabili.	Complessità elevata: informazione da recuperare ed elaborare, forte pressione ambientale, alta differenziazione di attività poco standardizzabili		
Complessità relazionale	Bassa: la posizione ha quasi esclusivamente interlocutori interni alla struttura	Media: la posizione ha rapporti diretti anche con interlocutori esterni alla struttura	Elevata: la posizione implica frequenti relazioni con interlocutori esterni di qualificata rappresentatività istituzionale.		
Totale	0	0	0	0	0

Valenza strategica dell'incarico max 46 Punti				Totale punti	0
Fattore di valutazione	Bassa vale da 3 a 12 punti	Media vale 12,5 da a 24 punti	Alta vale da 24,5 a 36 punti		
Valenza strategica dell'incarico	Settore/funzione di livello strategico moderato.	Settore/funzione di livello strategico rilevante	Settore/funzione di livello strategico prioritario.		
Totale	0	0	0	0	0

TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA	0	0	0	0
--------------------------------	----------	----------	----------	----------