

REGIONE SICILIANA
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
PALERMO

DELIBERA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Deliberazione n° 000903

del 21 GIU 2023

OGGETTO: Adozione regolamento per l'individuazione, la graduazione e l'attribuzione e la revoca degli incarichi di posizione, di funzione organizzativa e di funzione professionale del personale del comparto .

STRUTTURA PROPONENTE DIPARTIMENTO RISORSE UMANE	
Proposta n. <u>263</u> del <u>19/06/2023</u>	
Quadro Economico Patrimoniale-Bilancio 2023	
N° Centro di costo	_____
N° Conto Economico	_____
Ordine n° _____	del _____
Tetto di spesa/Budget assegnato €	_____
Budget utilizzato/impegnato €	_____
Budget presente atto €	_____
Disponibilità residua budget €	_____
Budget pluriennale	_____
Anno _____	Euro _____
Anno _____	Euro _____
<input checked="" type="checkbox"/> Non comporta ordine di spesa	
 IL RESPONSABILE DELL'U.O.S. Gestione Giuridica del Personale Dipendente <u>(Dr. Tullio Conti)</u>	
 IL DIRETTORE DELL'U.O.C. Stato Giuridico, Programmazione e Acquisizione Risorse Umane <u>(Dr. Giuseppe Campisi)</u>	

DIPARTIMENTO RISORSE TECNOLOGICHE, FINANZIARIE E STRUTTURALI	
ANNOTAZIONE CONTABILE - BILANCIO	
Esercizio 2023	
N° Conto economico	_____
N° Conto Patrimoniale	_____
Importo €	_____
Budget pluriennale	_____
Anno _____	Euro _____
Anno _____	Euro _____
 IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO <u>(Dott. Pietro Maria Caltagirone)</u>	

L'anno duemilaventitre, il giorno VENTUNO del mese di GIUGNO, nei locali della Sede Legale di via Giacomo Cusmano n. 24 - Palermo, il Commissario Straordinario dell'ASP di Palermo Dr.ssa Daniela Faraoni, nominata con D.A. n. 53 del 29/12/2022, assistito dal/la SIG. RA ROSSA LIOSI, quale segretario verbalizzante, adotta la seguente delibera sulla base della proposta di seguito riportata

CONSIDERATO che Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto sanità sottoscritto il 2 novembre 2022 ha operato una revisione del sistema di classificazione del personale prevedendo al contempo una rivisitazione del sistema degli incarichi, aumentandone la rilevanza al Capo V dello stesso;

ATTESO che alla luce delle nuove disposizioni, è emersa l'opportunità di procedere all'emanazione di un nuovo Regolamento anche al fine di dare concreta attuazione in ambito aziendale all'istituto contrattuale in parola ;

RILEVATO che il Dipartimento Risorse Umane ha provveduto a predisporre la relativa bozza per il nuovo Regolamento ;

VISTO l'articolo 5 comma 3 lettere d) ed e), del CCNL del Comparto Sanità Periodo 2019-2021; che prevede che sono oggetto di confronto con le OO.SS. e la R.S.U., fra gli altri i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi e per la graduazione degli incarichi, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

CONSIDERATO che l'Ufficio Relazioni Sindacali con mail del 12/04/2023 (Allegato *sub* n. 1) ha provveduto a trasmettere alle OO.SS. e ad alla R.S.U. aziendali del comparto la bozza del Regolamento predisposta dal suddetto Dipartimento, al fine di avviare il previsto confronto in materia,

DATO ATTO che in data 22/05/2023, la Direzione aziendale, la R.S.U. e le OO.SS. del Comparto presenti all'incontro, come da relativi fogli firma di pari data (Allegati *sub* n. 2 e *sub* n. 2 bis), ad eccezione della FIALS, hanno sottoscritto e definitivamente approvato, il testo del nuovo Regolamento Aziendale per l'individuazione, la graduazione, l'attribuzione e la revoca degli incarichi di posizione, di funzione organizzativa e di funzione professionale del personale del comparto con le modifiche ed integrazioni apportate alla suddetta bozza;

CONSIDERATO che l'adozione del più volte citato nuovo Regolamento consente all'Azienda di munirsi di un importante strumento di pianificazione, conseguendo l'obiettivo di un miglioramento della funzionalità delle prestazioni erogate all'utenza, con la contemporanea razionalizzazione dei costi delle medesime;

RITENUTO pertanto di procedere ad adottare il Regolamento in questione, nel testo sottoscritto in data 22/05/2023, allegato in copia al presente atto (Allegato *sub* n.3) , del quale forma parte integrante e di dichiarare il presente atto urgente ed immediatamente esecutivo al fine di dare celermente seguito agli adempimenti conseguenziali e dotare l'Azienda di immediati criteri oggettivi per la materia in esame;

DATO ATTO che il Direttore del Dipartimento "Risorse Umane" che propone il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, è conforme alla normativa che disciplina la materia trattata ed è, sia nella forma che nella sostanza, totalmente legittimo, veritiero e utile per il servizio pubblico, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 1 della L. 14 Gennaio 1994 n. 20 e s.m.i., e che lo stesso è stato predisposto nel rispetto della L. 6 Novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione", nonché nell'osservanza dei contenuti del vigente Piano Aziendale della Prevenzione della corruzione;

PROPONE DI

1. Adottare il "Regolamento Aziendale per l'individuazione, la graduazione, l'attribuzione e la revoca degli incarichi di posizione, di funzione organizzativa e di funzione professionale del personale del comparto", nel testo sottoscritto in data 22/05/2023 dalla Direzione aziendale, dalla R.S.U. e dalle OO.SS. del Comparto presenti all'incontro, come da relativi fogli firma di pari data (allegato n.2e n. 2 bis), ad eccezione della FIALS, allegato in copia al presente atto, del quale forma parte integrante (Allegato sub n.3);
2. Precisare che l'adozione del presente atto non comporta assunzioni di oneri di spesa a carico del Bilancio.
3. Dare carico alla Ufficio Relazioni Sindacali di notificare copia del presente provvedimento alle OO.SS. ed alla R.S.U. aziendali, nonchè al Gruppo Aggiornamento Sito per la pubblicazione sul sito Aziendale, nell'apposita sezione;
4. Dichiarare la presente immediatamente esecutiva, al fine di dare celermente seguito agli adempimenti consequenziali e dotare l'Azienda di immediati criteri oggettivi per la materia in esame.

IL DIRETTORE DELL'U.O.C.

Stato Giuridico, Programmazione e
Acquisizione Risorse Umane
(Dr. Giuseppe Campisi)

**IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO
RISORSE UMANE**

(Dr. Sergio Consagra)

Sul presente atto viene espresso

parere _____ dal

parere FAVOREVOLE dal

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

()

DIRETTORE SANITARIO

(Dr. Francesco Coritto)

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

- ✓ Vista la proposta di deliberazione che precede, e che s'intende qui di seguito riportata e trascritta;
- ✓ Visto il parere favorevole espresso dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario;
- ✓ Ritenuto di condividerne il contenuto;
- ✓ Assistito dal segretario verbalizzante;

DELIBERA

di approvare la superiore proposta, che qui s'intende integralmente riportata e trascritta, per come sopra formulata dal Dirigente Responsabile della struttura proponente.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

(Dr.ssa Daniela Faraoni)

Il Segretario verbalizzante

Il Collaboratore Amministrativo Professionale
(Sig.ra Rosanna Licata)

REGIONE SICILIANA

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE - PALERMO

ATTESTAZIONI

Deliberazione n° 000903 del 21 GIU 2023

Il Responsabile
dell'Ufficio Deliberazioni

Il Collaboratore Amministrativo Professionale
(Sig.ra Rosaria Licata)

25 GIU 2023

La presente deliberazione è stata affissa all'Albo il _____ L'Addetto _____

è stata ritirata dall'Albo il _____ L'Addetto _____

Si attesta che contro la presente deliberazione non è pervenuto alcun reclamo

Si attesta che contro la presente deliberazione è pervenuto reclamo da:

Palermo, _____

Il Responsabile dell'Ufficio Deliberazioni

Annotazioni: _____

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	DIREZIONE GENERALE	Data:
<p align="center">REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE, REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO</p>		Pagina 1 di 22

REDAZIONE E PROPOSTA

Struttura di appartenenza	Nome e Cognome	Funzione/Qualifica	Funzione/Qualifica
Dipartimento Risorse Umane	Dr. Sergio Consagra	Dirigente Amministrativo/Direttore	Dirigente Amministrativo/Direttore
UOC Trattamento economico e previdenziale delle risorse umane aziendali	Antonina Agnello	Dirigente Amministrativo Direttore UOC Trattamento economico e previdenziale delle risorse umane aziendali	Dirigente Amministrativo/Direttore
UOC Stato giuridico programmazione e acquisizione risorse umane	Dr. Giuseppe Campisi	Dirigente Amministrativo/Direttore	
UOS Gestione Giuridica del personale dipendente	Dr. Tullio Conti	Dirigente Sociologo/Responsabile	

APPROVAZIONE

Direzione Aziendale	Nome e Cognome	Delibera: numero e data
Direttore Generale	Dott.ssa Daniela Faraoni	

PUBBLICAZIONE

Struttura	Responsabile	dove
Gruppo Aggiornamento Sito	Dr. Sergio Piscitello	Sito internet aziendale Sezione Documenti/regolamenti

REVISIONI

Data revisione	Codice revisione	Esito	Proposta	Approvazione	
			Firma	Firma	Data/Protocollo

ALLEGATO ALLA DELIBERA

000903 DEL 21 GIU 2023

	<p>DIREZIONE GENERALE</p>	<p>Data:</p>
<p align="center">REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE, REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO</p>		<p>Pagina 2 di 22</p>

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto sanità sottoscritto il 2 novembre 2022 ha operato na **revisione del sistema di classificazione del personale** prevedendo **cinque aree di inquadramento** compresa la nuova area di elevata qualificazione.

Le aree sono quelle relative a:

- 1) **personale di supporto;**
- 2) **operatori;**
- 3) **assistenti;**
- 4) **professionisti della salute e funzionari;**
- 5) **personale di elevata qualificazione** (che al momento resta vuota).

Il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione secondo le indicazioni di cui all'allegata tabella F del citato contratto e qui per comodità riportata

Categoria attuale	Posizione attuale	Area nuova
Ds	Ds6	Professionisti della salute funzionari
	Ds5	
	Ds4	
	Ds3	
	Ds2	
	Ds1	
	Ds	
	D6	
D	D5	
	D4	
	D3	
	D2	
	D1	
	D	

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIREZIONE GENERALE</p>	<p>Data:</p>
<p>REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE, REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO</p>		<p>Pagina 3 di 22</p>

C	C5	→	Assistenti
	C4	→	
	C3	→	
	C2	→	
	C1	→	
	C	→	
Bs	Bs5	→	Operatori
	Bs4	→	
	Bs3	→	
	Bs2	→	
	Bs1	→	
	Bs	→	
B	B5	→	Personale di supporto
	B4	→	
	B3	→	
	B2	→	
	B1	→	
	B	→	
A	A5	→	
	A4	→	
	A3	→	
	A2	→	
	A1	→	
	A	→	

A ciascuna area fanno capo cinque **ruoli**:

- A) **sanitario** (distinto rispetto agli altri ruoli nei quali confluisce il resto del personale);
- B) **socio-sanitario**;
- C) **amministrativo**
- D) **tecnico**

	DIREZIONE GENERALE	Data:
REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE, REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO		Pagina 4 di 22

E) professionale.

A completamento del sistema di classificazione, è poi stata prevista una **rivisitazione del sistema degli incarichi**, aumentandone la rilevanza.

In ogni ruolo possono pertanto essere attribuiti i seguenti incarichi:

- **incarico di posizione**, per il solo personale inquadrato in area elevata qualificazione;
- **incarico di funzione organizzativa**, per il solo personale inquadrato nelle aree dei professionisti della salute e funzionari;
- **incarico di funzione professionale**, per il personale delle aree dei professionisti della salute e dei funzionari, degli assistenti e degli operatori.

Non sono previsti incarichi per il personale inquadrato nell'Area del personale di supporto

Gli incarichi si basano sui **principi** di maggiore responsabilità e di impegno realmente profuso, sulla valorizzazione del merito e della prestazione professionale finalizzati a promuovere lo sviluppo professionale, mediante il riconoscimento dell'autonomia operativa.

Il presente regolamento disciplina pertanto le procedure per l'individuazione, la graduazione e l'attribuzione, revoca degli incarichi in parola

Art. 1

DEFINIZIONE E CONTENUTI DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE

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

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIREZIONE GENERALE</p>	<p>Data:</p>
<p>REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE, REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO</p>		<p>Pagina 5 di 22</p>

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 di cui all'Art. 15 comma 3, lett. e) (Il sistema di classificazione del personale) del ccnl, 2019-2021 inquadrato nell'area del personale ad elevata qualificazione

Art. 2 Rinvio

Poiché l'art 16 del CCNL 2019/2021 non dispone, alcun intervento immediato di reinquadramento, del personale in servizio, nella nuova area del Personale di elevata qualificazione, come si evince dalla Tabella F del citato contratto, e tenuto conto quindi che la quinta Area è al momento dell'entrata in vigore del CCNL vuota e dovrà riempirsi attraverso le procedure previste nel comma 1 del citato art 16, **in sede di prima applicazione** l'Azienda, in considerazione che gli incarichi di posizione possono essere conferiti solo al personale della predetta area, procederà a graduare ed attivare esclusivamente:

- gli incarichi di funzione organizzativa per il personale del ruolo sanitario;
- gli incarichi di funzione organizzativa del personale del ruolo socio sanitario (Assistenti Sociali)
- gli incarichi di funzione organizzativa del personale del ruolo amministrativo professionale e tecnico
- gli incarichi di funzione professionale del personale del ruolo sanitario
- gli incarichi di funzione professionale del personale del ruolo socio sanitario
- gli incarichi di funzione professionale del personale del ruolo amministrativo, professionale e tecnico

In sede di seconda applicazione si procederà al completamento del quadro organizzativo con apposito regolamento per gli incarichi di posizione per la nuova area del personale di elevata qualificazione.

Art. 3

ISTITUZIONE E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA

Gli incarichi di funzione organizzativa sono istituiti, per i cinque ruoli sopra indicati, **per il solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari** e sono istituiti con delibera del Direttore Generale, avendo a riferimento:

- il rispetto delle leggi e provvedimenti regionali di organizzazione, nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale;

	DIREZIONE GENERALE	Data:
REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE, REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO		Pagina 6 di 22

- la rispondenza alle esigenze organizzative aziendali, alle sue priorità di sviluppo ed aree strategiche;
 - le risorse finanziarie disponibili nel Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali”
- Gli Incarichi di funzione organizzativa saranno individuati successivamente dalla Direzione Strategica che ne darà informazione alle OO.SS ed alla R.S.U.

Art. 4

GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA

- 1) La graduazione degli incarichi di funzione organizzativa viene suddivisa in due fasce economiche in relazione alla **dimensione organizzativa di riferimento, al livello di autonomia e responsabilità della funzione, al tipo di specializzazione richiesta, alla complessità ed implementazione delle competenze, alla valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda o Ente:**
 - a) Incarichi di complessità media;
 - b) Incarichi di complessità elevata.
- 2) L'Azienda ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, individua i criteri in base ai quali graduare i diversi incarichi **di funzione organizzativa** avendo riguardo anche ai criteri previsti dall'art 30 comma 3 del CCNL e pertanto dei seguenti criteri :

- **dimensione organizzativa di riferimento** determinata dalla collocazione dell'incarico nell'assetto organizzativo, dall'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;
- **livello di autonomia e responsabilità** della funzione determinato dalle azioni e dai poteri di competenza e dai risultati da conseguire;
- **tipo di specializzazione richiesta**, dai compiti affidati, correlato alla necessità più o meno elevata di competenze professionali specifiche al settore organizzativo cui è finalizzato l'incarico;
- **complessità ed implementazione delle competenze**, connessa all'articolazione aziendale nell'ambito della quale si colloca l'incarico di funzione, anche con riferimento ai fattori della multisettorialità, multidisciplinarietà e multi professionalità, e dal livello di conoscenze necessarie per svolgere le funzioni richieste in relazione ai fattori predetti
- **valenza strategica rispetto agli obiettivi** dell'Azienda o Ente considerato rispetto agli obiettivi aziendali che l'Azienda intende conseguire, in relazione al grado di integrazione e di coordinamento delle articolazioni interne alla struttura nonché al livello di interrelazione con altri settori interni ed esterni

	DIREZIONE GENERALE	Data:
REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE, REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO		Pagina 7 di 22

3) Si assume che ciascun criterio sopra indicato abbia la stessa importanza relativa e che, quindi, il punteggio massimo raggiungibile sia di 20 punti per ciascun criterio, come rappresentato nella seguente Tabella:

Dimensione organizzativa	Livello di autonomia e responsabilità	Tipo di specializzazione	Complessità e implementazione delle competenze	Valenza strategica	Totale
20	20	20	20	20	100

4) La valutazione di ciascun fattore avviene attraverso i criteri di cui al successivo comma, sulla base di una scala di giudizio articolata in due classi: medio e elevata. Per ciascuna classe è assegnato un valore minimo e uno massimo, secondo la seguente regola: al giudizio di complessità media corrisponde il *range* da 0 a 15 punti, al giudizio di complessità elevata alto il *range* da 16 a 20 punti.

5) Nella tabella seguente si riportano, per ciascun fattore, i parametri di suddivisione nelle due classi.

FATTORE DI VALUTAZIONE	MEDIA	MEDIA	ELEVATA
	0-10	11-15	16-20
Dimensione organizzativa	Adeguatezza livello di discrezionalità delegata e/o esercitata per l'incarico BASSA entità e complessità dei fattori produttivi da coordinare.	Apprezzabile livello di discrezionalità delegata e/o esercitata per l'incarico. Media entità e complessità dei fattori produttivi da coordinare.	Notevole livello di discrezionalità delegata e/o esercitata per l'incarico. Alta entità e complessità dei fattori produttivi da coordinare.
Livello di autonomia e responsabilità	Esecuzione o supervisione di una o più attività specifiche quanto a obiettivi e contenuti; responsabilità su obiettivi parziali	Integrazione o coordinamento, operativo o concettuale, di attività relativamente omogenee per natura o obiettivi.	Assunzione diretta di responsabilità gestionali, integrazione e coordinamento operativi e concettuali di attività diverse per natura e obiettivi.
Tipo di specializzazione	Buona padronanza di una tecnica che richiede la conoscenza di una serie di pratiche e/o quadri normativi e/o teoria o principi scientifici	Competenza ottenuta con una lunga permanenza in un campo specializzato o tecnico (competenza + esperienza di anni sul campo)	Sicura padronanza di tecniche, pratiche, quadri normativi e teorie acquisite tramite una vasta e variegata esperienza e/o una specifica preparazione (competenza multidisciplinare)
Complessità e implementazione	Esistenza di procedure e norme	Contesto diversificato e ampio; il titolare	Contesto innovativo; molti elementi di incertezza che rendono difficile

	DIREZIONE GENERALE	Data:
REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE, REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO		Pagina 8 di 22

delle competenze	definite che forniscono un quadro generale ben determinato per identificare, definire e risolvere i problemi connessi all'incarico; contesto standardizzato	dell'incarico deve adattare o definire nuovi metodi e procedure.	utilizzare metodi e strumenti appresi in esperienze precedenti; necessario il pensiero creativo e originale.
Valenza strategica	Incarico che influenza in modo remoto i risultati strategici definiti nei documenti di programmazione	Incarico che influenza in modo da contribuire ai strategici definiti nei documenti di programmazione.	Incarico che influenza in maniera diretta e rilevante i risultati strategici definiti nei documenti di programmazione.

- 6) Al personale dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari è conferibile l'incarico di funzione di organizzativa o di funzione professionale
- 7) Il valore economico dell'indennità di incarico è determinato entro gli importi minimo e massimo previsti dall'articolo 32 del CCNL Comparto sanità

VALORI INDENNITA' DI FUNZIONI PER L'AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI (

Area	Tipologia incarico di funzione	Complessità	Valore annuo lordo da corrispondere per 13 mensilità	
			minimo (parte fissa)	massimo
Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari	Organizzativa	Elevata	9.501	13.500
	Organizzativa	Media	4.000	9.500
	Professionale	Elevata	9.501	13.500
	Professionale	Media	4.000	9.500

- 8) Poiché i valori annui lordi per ciascun incarico sono previsti da un minimo ad un massimo nell'ambito della stessa classe di complessità, gli stessi saranno determinati proporzionalmente al punteggio attribuito secondo la seguente tabella:

Fasce Criteri	Media	Media	Alta
	0-42	43-75	76-100

	DIREZIONE GENERALE	Data:
REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE, REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO		Pagina 9 di 22

- 9) L'indennità relativa agli incarichi di funzione di complessità media ed elevata assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto all'art. 31 comma 7 del CCNL Vigente (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale).

Art. 5

CONTENUTO E REQUISITI DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA

1) CONTENUTO

L'incarico di funzione organizzativa comporta l'assunzione di specifiche responsabilità, anche gestionali e amministrative, quali:

- 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.

2) REQUISITI

Salvo quanto previsto dall'art 35 del CCNL comparto sanità (Norma transitoria sul sistema degli incarichi di funzione organizzativa), è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

- a) **valutazioni annuali di performance individuale positive nell'ultimo biennio o comunque le ultime** due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- b) assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;
- c) diploma di laurea o titolo equipollente e **almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza oppure per la sola funzione di coordinamento**, che rappresenta una tipologia di incarico nell'ambito degli incarichi di funzione organizzativa per il personale del ruolo sanitario, il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006.

Nel computo dei cinque anni di esperienza professionale di cui al punto c) rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso

	DIREZIONE GENERALE	Data:
REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE, REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO		Pagina 10 di 22

Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) del vigente 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.

In fase di prima applicazione del nuovo sistema degli incarichi, giusto quanto previsto dall'art 35 del CCNL vigente e comunque non oltre il 31.12.2023, in deroga al requisito del titolo di studio richiesto ai sensi dell'Art. 28 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa) comma 2, fatto salvo quanto previsto per i professionisti sanitari secondo la L.42/99 e dalla legge 43/2006, per le funzioni di coordinamento delle professioni sanitarie, possono essere conferiti 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 coordinamento con valutazione positiva dell'incarico 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 a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) 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.

Art. 6

ISTITUZIONE E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE

1) Gli incarichi di funzione professionale **di complessità media ed elevata** sono istituiti, per i cinque ruoli sopra indicati, solo **per il solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari e nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori** con delibera del Direttore Generale, avendo a riferimento:

- il rispetto delle leggi e provvedimenti regionali di organizzazione, nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale;
- la rispondenza alle esigenze organizzative aziendali, alle sue priorità di sviluppo ed aree strategiche;
- le risorse finanziarie disponibili nel Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali"

	DIREZIONE GENERALE	Data:
REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE, REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO		Pagina 11 di 22

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

- a) Incarico di complessità base;
- b) Incarichi di complessità media;
- c) Incarichi di complessità elevata.

3) Il personale con incarico di funzione professionale di base esercita attività e funzioni connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione

4) L'Azienda ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, individua i criteri in base ai quali graduare i diversi incarichi **di funzione professionale media ed elevata** avendo riguardo anche ai criteri previsti dall'art 30 comma 4 del CCNL e pertanto dei seguenti criteri :

- dimensione organizzativa di riferimento determinata dalla collocazione dell'incarico nell'assetto organizzativo dall'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
- livello di autonomia e responsabilità della funzione determinato dalle azioni e dai poteri di competenza e dai risultati da conseguire
- tipo di specializzazione richiesta, dai compiti affidati, correlato alla necessità più o meno elevata di competenze professionali specifiche al settore organizzativo cui è finalizzato l'incarico;
- complessità ed implementazione delle competenze, connessa all'articolazione aziendale nell'ambito della quale si colloca l'incarico di funzione, anche con riferimento ai fattori della multisettorialità, multidisciplinarietà e multi professionalità, e dal livello di conoscenze necessarie per svolgere le funzioni richieste in relazione ai fattori predetti
- valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda o Ente considerato rispetto agli obiettivi aziendali che l'Azienda intende conseguire, in relazione al grado di integrazione e di coordinamento delle articolazioni interne alla struttura nonché al livello di interrelazione con altri settori interni ed esterni

Si assume che ciascun criterio sopra indicato abbia la stessa importanza relativa e che, quindi, il punteggio massimo raggiungibile sia di 20 punti per ciascun criterio, come rappresentato nella seguente **Tabella**

Dimensione organizzativa	Livello di autonomia e responsabilità	Tipo di specializzazione	Complessità e implementazione delle competenze	Valenza strategica	Totale
20	20	20	20	20	100

	<p>DIREZIONE GENERALE</p>	<p>Data:</p>
<p align="center">REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE, REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO</p>		<p align="right">Pagina 12 di 22</p>

- 5) La valutazione di ciascun fattore avviene attraverso i criteri di cui al presente articolo, sulla base di una scala di giudizio articolata in due classi: **medio e elevata**. Per ciascuna classe è assegnato un valore minimo e uno massimo, secondo la seguente regola: al giudizio medio corrisponde il *range* da 0 a 15 punti, al giudizio alto il *range* da 16 a 20 punti.
- 6) Nella tabella seguente si riportano, per ciascun fattore, i parametri di suddivisione nelle due classi.

FATTORE DI VALUTAZIONE	MEDIA	MEDIA	ALTA
	0-10	11-15	16-20
Dimensione organizzativa	Adeguate livello di discrezionalità delegata e/o esercitata per l'incarico. Bassa entità e complessità dei fattori produttivi da coordinare	Apprezzabile livello di discrezionalità delegata e/o esercitata per l'incarico. Media entità e complessità dei fattori produttivi da coordinare.	Notevole livello di discrezionalità delegata e/o esercitata per l'incarico. Alta entità e complessità dei fattori produttivi da coordinare
Livello di autonomia e responsabilità	Esecuzione o supervisione di una o più attività specifiche quanto a obiettivi e contenuti; responsabilità su obiettivi parziali	Integrazione o coordinamento, operativo o concettuale, di attività relativamente omogenee per natura o obiettivi.	Assunzione diretta di responsabilità gestionali, integrazione e coordinamento operativi e concettuali di attività diverse per natura e obiettivi.
Tipo di specializzazione	Buona padronanza di una tecnica che richiede la conoscenza di una serie di pratiche e/o quadri normativi e/o teoria o principi scientifici	Competenza ottenuta con una lunga permanenza in un campo specializzato o tecnico (competenza + esperienza di anni sul campo)	Sicura padronanza di tecniche, pratiche, quadri normativi e teorie acquisite tramite una vasta e variegata esperienza e/o una specifica preparazione (competenza multidisciplinare)
Complessità e implementazione delle competenze	Esistenza di procedure e norme definite che forniscono un quadro generale ben determinato per identificare, definire e risolvere i problemi connessi all'incarico; contesto standardizzato	Contesto diversificato e ampio; il titolare dell'incarico deve adattare o definire nuovi metodi e procedure.	Contesto innovativo; molti elementi di incertezza che rendono difficile utilizzare metodi e strumenti appresi in esperienze precedenti; necessario il pensiero creativo e originale.
Valenza	Incarico che	Incarico che influenza	Incarico che influenza in maniera diretta

	DIREZIONE GENERALE	Data:
REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE, REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO		Pagina 13 di 22

strategica	influenza in modo remoto i risultati strategici definiti nei documenti di programmazione	in modo da contribuire ai strategici definiti nei documenti di programmazione.	e rilevante i risultati strategici definiti nei documenti di programmazione.
-------------------	--	--	--

7) Il valore economico dell'indennità di incarico è determinato dall'articolo 33 del CCNL Comparto sanità in misura fissa per l'area degli assistenti e degli operatori come da tabella di seguito indicata

Area	Tipologia incarico di funzione attribuibile	Complessità	Valore annuo lordo da corrispondere per 13 mensilità
Area degli assistenti	Professionale	Elevata	3.000
	Professionale	Media	1.800
	Professionale	Base	930
Area degli operatori	Professionale	Elevata	2.000
	Professionale	Media	1.500
	Professionale	Base	700

e in misura variabile per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari come da tabella di seguito indicata

Area	Tipologia incarico di funzione	Complessità	Valore annuo lordo da corrispondere per 13 mensilità	
			minimo (parte fissa)	massimo
Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari	Organizzativa	Elevata	9.501	13.500
	Organizzativa	Media	4.000	9.500
	Professionale	Elevata	9.501	13.500
	Professionale	Media	4.000	9.500

per questi ultimi poiché i valori annui lordi per ciascun incarico sono previsti da un minimo ad un massimo nell'ambito della stessa classe di complessità, gli stessi saranno determinati proporzionalmente al punteggio attribuito secondo la seguente tabella:

Fasce Criteri	Bassa/Media 0-42	Media 43-75	Alta 76-100
---------------	---------------------	----------------	----------------

	<p>DIREZIONE GENERALE</p>	<p>Data:</p>
<p>REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE, REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO</p>		<p>Pagina 14 di 22</p>

Art. 7

TETTO NUMERICO INCARICHI DI COMPLESSITA' ELEVATA CONFERIBILI

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, con percentuale calcolata per ruolo (sanitario, amministrativo, socio sanitario e tecnico). Tale percentuale può essere incrementata a livello aziendale compatibilmente con le disponibilità del fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali).

Art.8

CONTENUTO E REQUISITI RICHIESTI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE

- 1- I contenuti minimi delle attività caratterizzanti l'incarico di funzione professionale in relazione alle aree di appartenenza, correlate alla iscrizione ad albi professionali ove esistenti ove richiesto per l'esercizio della professione, sono indicati nell'art 29 del CCNL Comparto Sanita 2019/2021 ;
- 2- Tipologie di incarichi di funzione professionale e requisiti

La tipologia degli incarichi di funzione professionale di seguito elencati e i requisiti per il loro conferimento sono disciplinati dall'art 29 del ccnl comparto sanita 2019/2021

AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI:

- A) al personale neoassunto e al personale già in servizio non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è automaticamente riconosciuto **un incarico di complessità base**;
- B) Incarichi di complessità media ed elevata, in relazione al ruolo di appartenenza

RUOLO SANITARIO :

	<p>DIREZIONE GENERALE</p>	<p>Data:</p>
<p align="center">REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE, REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO</p>		<p>Pagina 15 di 22</p>

incarico di professionista specialista : requisiti previsti da art. 29 CCNL

incarico di professionista esperto : requisiti previsti da art. 29 CCNL

incarico di funzione professionale :requisiti previsti da art. 29 CCNL

RUOLO SOCIO SANITARIO

incarico di professionista specialista: requisiti previsti da art. 29 CCNL

incarico di professionista esperto : requisiti previsti da art. 29 CCNL

incarico di funzione professionale : requisiti previsti da art. 29 CCNL

RUOLO AMMINISTRATIVO, PROFESSIONALE E TECNICO

Incarico di funzione professionale: requisiti previsti da art. 29 CCNL

AREA DEGLI ASSISTENTI E DEGLI OPERATORI

Incarichi di qualsiasi complessità : requisiti previsti da art. 29 CCNL

Art. 9

CRITERI PER L’AFFIDAMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E PROFESSIONALE

Fermo restando quanto previsto dall’art 31 del CCNL Comparto sanità al quale si rinvia :

1. Gli incarichi sono conferiti mediante avviso di selezione **interna per titoli**, aperto a tutti coloro che sono in possesso dei requisiti di partecipazione previsti dal CCNL.
2. La selezione degli aspiranti all’incarico viene effettuata tra i candidati appartenenti allo stesso Dipartimento/ Distretto/U.O. apicale, a cui afferisce l’incarico. In tal caso possono presentare domanda i soggetti in possesso dei specifici requisiti di ammissione previsti dal CCNL di riferimento. In caso di assenza di dipendenti aventi i requisiti per la partecipazione o in caso di presenza di un’unica candidatura la partecipazione alla selezione de quo può essere estesa ai dipendenti in servizio presso la macrostruttura apicale o presso tutta l’azienda.
3. Per ogni incarico da affidare che preveda più potenziali candidati viene emanato dall’Azienda un avviso interno, da pubblicare sul sito web e all’albo dell’Azienda per un periodo di norma non inferiore a gg. 10gg. Lo stesso avviso va trasmesso alle OO.SS di categoria. L’avviso di che trattasi deve essere trasmesso ai Direttori delle macrostrutture per la pubblicazione all’albo di ciascuna macrostruttura.
4. L’avviso deve specificare:
 - il tipo di incarico da affidare;
 - l’area di appartenenza/ profilo richiesta ;
 - la durata dell’incarico;
 - il termine di presentazione delle istanze che devono essere redatte in carta libera;

	<p>DIREZIONE GENERALE</p>	<p>Data:</p>
<p align="center">REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE, REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO</p>		<p align="right">Pagina 16 di 22</p>

- il valore economico dell'incarico determinato dalla retribuzione della posizione, ove già effettuata la relativa graduazione delle posizioni;
- l'invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o le esperienze di studio e ricerca effettuate presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, in relazione alla tipologia dell'incarico da affidare e tutti gli altri titoli previsti dal CCNL e dal presente regolamento
- l'invito ad allegare un curriculum professionale.
- la previsione dell'obbligo di dichiarare, da parte dell'istante:
 - la situazione relativa ad eventuali pronunce a proprio carico in tema di responsabilità penale, anche con sentenze ancora non passate in giudicato, o procedimenti penali in corso per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale;
- gli esiti delle verifiche delle valutazioni previste dal vigente CCNL.

5. Nell'avviso sono riportati i **criteri selettivi**: la selezione è basata sulla valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree, gli ambiti e i profili e in particolare deve essere attribuito un peso equilibrato all'esperienza professionale, al titolo/i di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale, escludendo, quindi automatismi generalizzati e basati sull'anzianità di servizio. 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, attinenti alla funzione; non possono in nessun caso essere valutabili attestati prodotti dalle strutture aziendali che non seguano un percorso stabilito dalle norme vigenti (es. attestati rilasciati dal responsabile della propria struttura).

Sono a tal fine valutabili i titoli come da tabella allegata (vedi tabella allegata denominata "A")

La domanda in tutti i suddetti casi va presentata al direttore della macrostruttura apicale che farà parte della commissione esaminatrice per il conferimento dell'incarico

La commissione preposta alla selezione a livello di Dipartimento/Distretto/U.O. apicale, è nominata, dal Direttore Generale ed è composta dal responsabile della macrostruttura cui afferisce l'incarico, o da un suo delegato, e da altri due professionisti esperti in merito all'incarico da conferire, individuati dalla direzione strategica aziendale, fra i dirigenti appartenenti allo stesso ruolo di afferenza dell'incarico.

Gli incarichi vengono conferiti con provvedimento scritto e motivato del Direttore generale.

Art. 10

DURATA DEGLI INCARICHI- VERIFICA E REVOCA

1) **DURATA INCARICO** L'incarico è a termine. Gli incarichi di funzione di cui ai commi 1, lett. b) e 2 dell'art 31 del CCNL , sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, una durata corrispondente alla durata dell'incarico o del comando; essi sono rinnovabili previa valutazione positiva. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. Per gli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a) dello

	DIREZIONE GENERALE	Data:
<p style="text-align: center;">REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE, REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO</p>		Pagina 17 di 22

stesso articolo del CCNL al termine del primo quinquennio è fatta salva la possibilità di conferire, 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 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa) e 29 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale) del CCNL. 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.

2) **RINNOVO INCARICHI** Gli incarichi di funzione, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a) ai quali si applica il comma 3, terzo periodo, dell'art 31 CCNL possono essere rinnovati previa valutazione positiva al termine dell'incarico e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa

3) **VERIFICA INCARICHI** Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico è soggetto a specifica valutazione annuale nonché, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui all'art. 31, comma 1, lett. a) del CCNL 2019/2021 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale), a valutazione al termine dell'incarico, **secondo i seguenti criteri:**

a. AUTONOMIA FUNZIONALE

- Capacità di prendere decisioni autonome, sulla base di direttive di massima, mediante un'attenta valutazione delle risorse disponibili e la pianificazione dell'attività;
- Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazione di criticità ed incertezza.

b. PARTECIPAZIONE E COLLABORAZIONE

- Disponibilità e capacità di collaborare con colleghi interni ed esterni all'U.O., al fine di garantire il buon funzionamento dei processi aziendali e la qualità dei risultati.

c. COMPETENZE SPECIFICHE

- Conseguimento degli obiettivi assegnati alla funzione nell'anno di riferimento;
- Grado di competenze specifiche (conoscenze tecniche, capacità di analisi e di sintesi) dimostrate nello svolgimento dell'incarico.

d. CAPACITA' RELAZIONALI

- Capacità di intrattenere adeguati rapporti interpersonali con la direzione aziendale, con i dirigenti e con il personale del comparto;
- Capacità di comunicazione e di ascolto, manifestando attenzione alle esigenze dell'utenza e dei clienti interni.

e. SENSO DI RESPONSABILITA'

- Capacità di mantenere un comportamento corretto ed equilibrato nelle diverse situazioni, assumendosi le responsabilità in relazione alla propria funzione.

f. COORDINAMENTO E SVILUPPO DEI COLLABORATORI

	<p>DIREZIONE GENERALE</p>	<p>Data:</p>
<p align="center">REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE, REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO</p>		<p align="right">Pagina 18 di 22</p>

- Capacità di sviluppare la professionalità e la motivazione dei propri collaboratori, mediante un'attenta distribuzione dei carichi di lavoro, il supporto e la supervisione sullo svolgimento delle attività.

g. CAPACITA' ORGANIZZATIVA

- Capacità di organizzare con efficienza il tempo-lavoro e le attività di propria competenza, pianificando con attenzione le scadenze.
- Capacità di coordinare attivamente gruppi di lavoro, motivando e sostenendo un clima collaborativo.

h. PROBLEM SOLVING

- Capacità di risolvere autonomamente i problemi, valutando attentamente le risorse disponibili e analizzando i punti di forza e di debolezza delle diverse alternative.

i. FLESSIBILITA'

- Capacità di adattarsi rapidamente alle diverse situazioni e ai cambiamenti organizzativi.

l. STUDIO E RICERCA

- Grado di impegno e di interesse dimostrato nell'aggiornamento costante e nell'approfondimento di tematiche importanti per lo svolgimento della funzione.
- Il valutatore per ciascun criterio deve esprimere un giudizio positivo o negativo

Nella valutazione di termine incarico si tiene conto anche dell'esito delle valutazioni annuali. Il personale titolare dell'incarico di funzione **professionale di base** di cui all'art. 31, comma 1, lett. a) (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale), è soggetto alla sola valutazione annuale sulla performance.

I criteri e la procedura di valutazione devono essere preventivamente posti a conoscenza dell'interessato in sede di attribuzione dell'incarico, come previsto dall'art. 27 comma 6 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione) e dall'art. 31 comma 6 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale).

La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione della retribuzione di premialità.

Allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità l'eventuale rinnovo o l'affidamento di altro incarico, tre mesi prima della naturale scadenza dell'incarico stesso viene effettuata la valutazione di fine incarico.

Il valutatore, 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.

A tal fine la verifica dell'espletamento dell'incarico si svolge, con cadenza annuale, per il periodo 1 gennaio (o dalla data di inizio dell'incarico)/31 dicembre di ogni anno. A tal fine, il dipendente, entro il 31.01. dell'anno successivo, pena decadenza dalla funzione e dalla indennità, dovrà presentare al Dirigente responsabile della struttura interessata, apposita relazione in merito alla realizzazione dei programmi, degli obiettivi e delle risorse umane e tecnologiche affidatigli, e dei risultati conseguiti in relazione alle risorse fornite.

Il Dirigente responsabile della U.O., acquisita la predetta relazione, entro i quindici giorni successivi esprime il giudizio finale in ordine alla conferma dell'incarico; a tal fine, deve comunicare al Direttore della macrostruttura di appartenenza, le motivazioni per la conferma o meno dell'incarico, dandone

	<p>DIREZIONE GENERALE</p>	<p>Data:</p>
<p align="center">REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE, REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO</p>		<p align="right">Pagina 19 di 22</p>

conoscenza agli interessati e avvertendo gli stessi della possibilità di presentare osservazioni direttamente al Direttore della macrostruttura, entro e non oltre 10 gg dalla comunicazione de quo.

Qualora, al termine dell'incarico, 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, con l'esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a): l'attribuzione di un incarico professionale di complessità base.

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

4) REVOCA INCARICO

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

- A) della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 34 del CCNL 2019/2021 (Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione);
- B) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa.

La revoca avviene con atto scritto e motivato e comporta:

- per il personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: la perdita dell'incarico;
- per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari: la garanzia del solo incarico professionale di complessità base.

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

L'incarico cessa altresì a seguito di revoca prima della sua naturale scadenza per

- a) grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico;
- b) inosservanza delle direttive contenute nell'atto di affidamento dell'incarico;
- c) grave o reiterata violazione delle metodologie previste, tale da dimostrare inequivocabilmente lo svolgimento di attività inadeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- d) accertamento di risultati negativi compiuti, anche nel corso della valutazione annuale, sulla base dei criteri e procedure predeterminate;

	DIREZIONE GENERALE	Data:
<p align="center">REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE, REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO</p>		Pagina 20 di 22

- e) intervenuti mutamenti organizzativi a seguito di ristrutturazione aziendale
- b) Qualora l'Azienda o Ente, a seguito di processi di riorganizzazione derivanti dalla modifica dell'atto aziendale, debba revocare l'incarico prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, il dipendente resta inquadrato nell'area, ruolo e profilo di appartenenza riacquisendo le funzioni proprie del profilo medesimo con corresponsione del relativo trattamento economico. Al personale appartenente:
- all'area degli operatori e all'area degli assistenti: può essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore;
 - all'area dei professionisti della salute e dei funzionari: può essere affidato 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; il personale con incarico di funzione professionale di base prevista dal CCNL), eserciterà l'incarico nell'ambito della struttura aziendale di nuova assegnazione.
- c) Qualora il dipendente, appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, già titolare di incarico di funzione di complessità media o elevata, per effetto della relativa revoca ai sensi del comma 11 dell'articolo 27 del CCNL 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.
- d) Qualora il dipendente, appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti, già titolare di incarico di funzione professionale, per effetto della revoca ai sensi del comma 11 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, progressioni economiche e indennità professionali). Nel computo dei 15 anni rientra l'incarico di funzione professionale di complessità bassa, media o elevata
- L'eventuale revoca, sarà oggetto di apposita proposta di delibera al Direttore Generale, predisposta dal dirigente responsabile della macrostruttura di assegnazione dell'interessato con acquisizione di parere favorevole, in sede deliberante, del Direttore Sanitario, per l'area sanitaria e sociosanitaria e del Direttore Amministrativo, per l'area amministrativa tecnica professionale. Gli effetti economici cesseranno dalla data di notifica del provvedimento.
- Dopo l'adozione con relativa notifica, la suddetta delibera dovrà essere comunicata al Dipartimento Risorse

	<p>DIREZIONE GENERALE</p>	<p>Data:</p>
<p align="center">REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE, REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO</p>		<p>Pagina 21 di 22</p>

Umane per gli adempimenti di competenza.,

**ART. 11
CONFERIMENTO TEMPORANEO DEGLI INCARICHI DI ORGANIZZAZIONE CON
FUNZIONI DI COORDINAMENTO EX L. 43/2006, DI ORGANIZZAZIONE E DI FUNZIONE
PROFESSIONALE MEDIA E ALTA**

In caso di assenza superiore a 60 gg, continuativi con esclusione delle ferie, del titolare dell'incarico di coordinamento, di organizzazione, di funzione professionale media e alta, il Direttore della macrostruttura procede ad individuare un sostituto, da individuare temporaneamente nell'ambito della sua autonomia gestionale, tra i candidati idonei presenti nella graduatoria stilata per l'attribuzione dell'incarico de quo e nel rispetto del relativo ordine in graduatoria oppure, qualora ciò non fosse possibile, tra altri dipendenti in servizio presso la macrostruttura

Analoga procedura va applicata in caso di revoca per valutazione negativa del titolare per il periodo intercorrente tra la notifica di revoca e la nomina del nuovo titolare e in caso di cessazione del titolare di incarico per un periodo massimo di 6 mesi e nelle more dell'espletamento delle procedure per il conferimento della nuova titolarità

A tal fine si precisa che la graduatoria degli idonei ha validità triennale ed è finalizzata, nel suo scorrimento, unicamente all'attribuzione degli incarichi temporanei di sostituzione; in caso di cessazione dal servizio del titolare dell'incarico l'Azienda procederà entro 6 mesi all'avvio della nuova procedura selettiva per l'attribuzione definitiva dell'incarico.

Al sostituto spetta per il periodo della sostituzione, l'indennità di coordinamento, parte variabile, nella misura individuata per la posizione di coordinamento per la quale la sostituzione è attivata; tale indennità, durante detto periodo, non sarà erogata al titolare sostituito.

La sostituzione e il conseguente trattamento economico cessa automaticamente al rientro in servizio, anche anticipato, della persona sostituita.

Per gli incarichi di organizzazione diversi dalla funzione di coordinamento non è prevista la sostituzione

**Art. 12
RINUNCIA**

Il titolare di incarico di funzione può rinunciare all'incarico conferitogli mediante comunicazione scritta da inoltrare, di norma, con un preavviso di 60 giorni.

	<p>DIREZIONE GENERALE</p>	<p>Data:</p>
<p>REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE, REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO</p>		<p>Pagina 22 di 22</p>

**Art. 13 –
DISPOSIZIONI FINALI**

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento, si rinvia alle disposizioni contrattuali vigenti in materia, nonché al CCNL 2019/2021 .

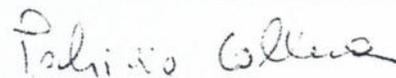
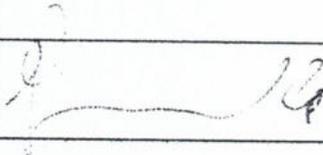
TABELLA "A"

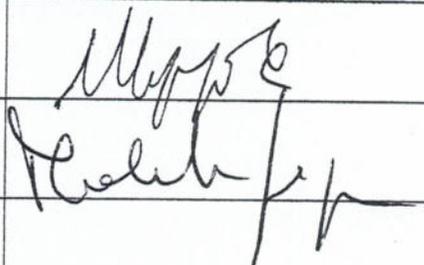
.. I titoli valutabili per l'area del Comparto sono:

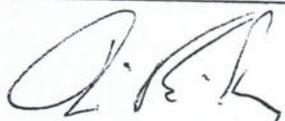
TITOLI DI CARRIERA MAX 25 PUNTI	Punti
Per ciascun mese di servizio nella categoria e profilo professionale a concorso prestato a tempo pieno presso	
Enti del Servizio Sanitario Nazionale	0,09
altri Enti della PA.	0,05
strutture convenzionate con il Servizio Sanitario Nazionale	0,03
Per ciascun mese di servizio nel corrispondente profilo professionale a concorso nella categoria immediatamente superiore, prestato a tempo pieno presso	
Enti del Servizio Sanitario Nazionale	0,20
altri Enti della PA.	0,09
strutture convenzionate con il Servizio Sanitario Nazionale	0,05
Per ciascun mese di servizio nel corrispondente profilo professionale a concorso nella categoria immediatamente inferiore, prestato a tempo pieno presso	
Enti del Servizio Sanitario Nazionale	0,05
altri Enti della PA.	0,03
strutture convenzionate con il Servizio Sanitario Nazionale	0,02
TITOLI ACCADEMICI DI STUDIO MAX 10 PUNTI	
Diploma di laurea vecchio ordinamento o equiparato, se non costituisce requisito di accesso al profilo professionale del concorso.	2,00
Diploma di laurea specialistica conseguito dopo una laurea Triennale se non costituisce requisito di accesso al profilo professionale oggetto del concorso.	1,00
Diploma Universitario/laurea Triennale, se non costituisce requisito di accesso al profilo professionale oggetto del concorso che non sia riassorbito nel titolo di studio superiore.	1,00
Diploma di istruzione secondaria di 2° grado, se non costituisce requisito di accesso al profilo professionale oggetto del concorso, che non sia riassorbito nel titolo di studio superiore.	0,50
Per ciascun Titolo conseguito di Dottorato di Ricerca	2,00
Per ciascun Master universitario di II livello rilasciato anche da enti di formazione legalmente riconosciuti	2,00
Per ciascun Master di I livello rilasciato anche da enti di formazione legalmente riconosciuti	1,00
TITOLI PROFESSIONALI MAX 5 PUNTI	
Punti	
Per ciascun credito formativo ECM/Credito Formativo Professionale ottenuto per la partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamento professionale	0,01
Per ciascun anno di insegnamento conferito da Università per propri corsi	0,20
Per ciascun corso/seminario frequentato negli ultimi 5 anni dalla data di scadenza del termine per la presentazione delle istanze di durata fino a 3 giorni	0,01
Per ciascun corso frequentato negli ultimi 5 anni dalla data di scadenza del termine per la presentazione delle istanze di durata superiore a 3 giorni SENZA la previsione di esame finale	0,02
Per ciascun corso di durata superiore a 3 giorni CON PREVISIONE E SUPERAMENTO di esame finale	0,03
Per ciascun mese di attività per incarico di collaborazione continuata e coordinata o borsa di studio, o con contratto ex art. 15 opties Dlgs 502/92 o in regime di libero professionista (in questo caso solo presso Enti del Servizio Sanitario Nazionale) per il cui accesso era previsto il Diploma di Laurea prestato presso	
Enti del Servizio Sanitario Nazionale (ancorché svolta per conto di soggetti convenzionati con i suddetti enti.)	0,05
altri Enti della PA.	0,03
strutture convenzionate con il Servizio Sanitario Nazionale	0,02
Per ciascun mese di attività per incarico di collaborazione continuata e coordinata o borsa di studio, o con contratto ex art. 15 opties Dlgs 502/92 o in regime di libero professionista (in questo caso solo presso Enti del Servizio Sanitario Nazionale) per il cui accesso era previsto il Diploma di maturità, prestato presso	
Enti del Servizio Sanitario Nazionale (ancorché svolta per conto di soggetti convenzionati con i suddetti enti.)	0,03
altri Enti della P.A.	0,02
strutture convenzionate con il Servizio Sanitario Nazionale	0,01
Per ciascun mese di effettivo servizio militare nel corrispondente profilo a concorso.	0,05

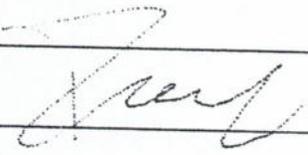
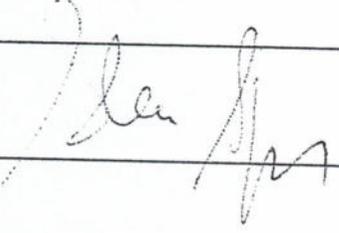
DELEGAZIONE TRATTANTE RSU AZIENDALE

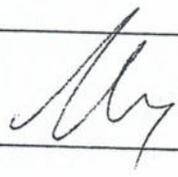
FOGLIO DI PRESENZA DEL 22.5.2017

SIGLA	COGNOME	NOME	FIRMA
RSU - CISL FPS	Agosta	Patrizia	
RSU - CISL FPS	Aiello	Maurizio	
RSU - CISL FPS	Asaro	Giuseppe	
RSU - CISL FPS	Bonomo	Mario	
RSU - CISL FPS	Chiazzese	Francesco	
RSU - CISL FPS	Ciaccio	Maria Grazia	
RSU - CISL FPS	Conversano	Vito	
RSU - CISL FPS	Collura	Patrizia	
RSU - CISL FPS	Davi'	Concetta	
RSU - CISL FPS	Noto	Antonino	
RSU - CISL FPS	Fiammella	Pietro	
RSU - CISL FPS	Guarino	Antonino	
RSU - CISL FPS	La Malfa	Vincenzo	
RSU - CISL FPS	Leone	Mario	
RSU - CISL FPS	Manzella	Maurizio	

RSU - CISL FPS	Mazzola	Gaetano	
RSU - CISL FPS	Pepe	Michele	
RSU - CISL FPS	Sabatino	Leonardo Mario	
RSU - CISL FPS	Scenna	Renato	
RSU - CISL FPS	Utro	Giuseppe	
RSU - CISL FPS	Vintaloro	Carlo	

SIGLA	COGNOME	NOME	FIRMA
RSU - FP CGIL	Cuppuleri	Leoluca	
RSU - FP CGIL	Gambino	Carlo	
RSU - FP CGIL	Di Franco	Alfonsa	
RSU - FP CGIL	Di vita	Cosimo Mario	
RSU - FP CGIL	Pizzolato	Gregorio	
RSU - FP CGIL	Tomasello	Andrea	
RSU - FP CGIL	Simoncini	Maria	
SIGLA	COGNOME	NOME	FIRMA

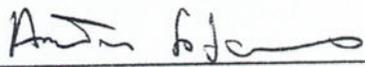
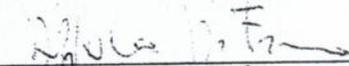
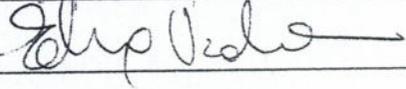
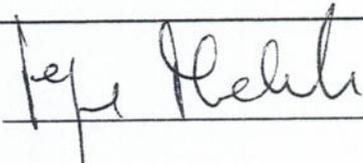
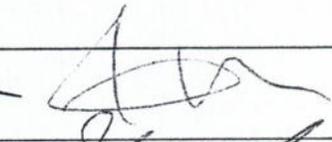
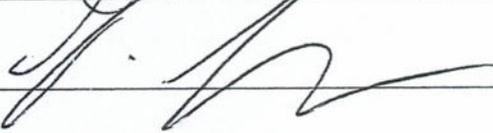
RSU - FIALS	Canale	Paolo	
RSU - FIALS	Barbaro	Giuseppe	
RSU - FIALS	Forte	Giuseppe	
RSU - FIALS	Guardì	Diego	
RSU - FIALS	Martello	Fabio	
RSU - FIALS	Provenzano	Antonino	
RSU - FIALS	Russo	Gaetano	
RSU - FIALS	Sollena	Sergio	
RSU - FIALS	Savio	Domenico	

SIGLA	COGNOME	NOME	FIRMA
RSU - UIL FP	Amato	Giuseppe	
RSU - UIL FP	Cangialosi	Vito	
RSU - UIL FP	Catalano	Lorenzo	
RSU - UIL FP	Carrozza	Francesco	
RSU - UIL FP	Governanti	Salvatore	

RSU - NURSING-UP	Pollina	Giuseppe	
RSU - NURSIND	La Placa	Lidia Lucia	

AREA DEL COMPARTO

FOGLIO DI PRESENZA DEL 22.5.2013

SIGLA O.S.	DELEGAZIONE TRATTANTE	FIRMA
CGIL FP	Sig. Lo Iacono Antonio	
	Sig. Menzo Giuseppe	
	Sig.ra Di Franco Alfonsa	
	Sig.ra Usala Elvira	
CISL FPS		
	Sig. Pepe Michele	
	Sig. Conversano Vito	
	Sig. Guarino Antonino	
UIL FPL	Sig.ra Amato Romina	
	Sig. Bertolo Nicola	
	Sig. Carrozza Francesco	
FIALS	Sig. Arena Salvatore	
	Sig. Castano Salvatore MILITIC 2159860	
	Sig. Giuseppe Forte	
NURSIND		

NURSING-UP	Sig. Pollina Giuseppe	
FSI	Sig.ra Oro Giorgia	

