



**REGOLAMENTO SULLA DEFINIZIONE
DEL SISTEMA DEGLI INCARICHI DEL PERSONALE DEL
COMPARTO**

SOMMARIO

1.	Definizione, principi e tipologie (art. 24 CCNL del 2.11.2022)	Pag. 4
2.	Contenuto degli incarichi	Pag. 5
3.	Graduazione degli incarichi	Pag. 7
4.	Punteggi	Pag. 9
5.	Pesatura economica degli incarichi	Pag. 13
6.	Incarichi di funzione professionale, per il personale inquadrato nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori	Pag. 14
7.	Procedure e modalità di conferimento degli incarichi di posizione (art. 27 CCNL del 2.11.2022)	Pag. 16
8.	Durata degli incarichi di posizione (art. 27 CCNL del 2.11.2022)	Pag. 16
9.	Revoca degli incarichi di posizione (art. 27 CCNL del 2.11.2022)	Pag. 16
10.	Requisiti per l'attribuzione degli incarichi di funzione organizzativa e degli incarichi di funzione professionale (art. 28 e art. 29 CCNL del 2.11.2022)	Pag. 17
11.	Procedure e modalità di conferimento degli incarichi di funzione organizzativa e professionale	Pag. 19
12.	Durata degli incarichi di funzione organizzativa e professionale (art. 31 CCNL del 2.11.2022)	Pag. 21
13.	Revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale (art. 31 CCNL del 2.11.2022)	Pag. 22
14.	Recesso	Pag. 23
15.	Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione (art. 27 c. 8 e art. 34 CCNL del 2.11.2022)	Pag. 23
16.	Norma transitoria per gli incarichi di funzione organizzativa (art. 35 CCNL del 2.11.2022)	Pag. 24
17.	Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi (art. 36 CCNL del 2.11.2022)	Pag. 24
18.	Altre disposizioni contrattuali	Pag. 25
19.	Norma finale	Pag. 25

Allegati:

- **All. 1 “Scheda di Incarico di Posizione – Pesatura Economica (Incarichi di Posizione dei ruoli sanitario, sociosanitario, amministrativo, professionale e tecnico)”**: Pag. 26
- **All. 2 “Scheda di Incarico di Funzione Organizzativa – Pesatura Economica (Incarichi di Funzione Organizzativa del ruolo sanitario)”**: Pag. 29
- **All. 3 “Scheda di Incarico di Funzione Professionale – Pesatura Economica (Incarichi di Funzione Professionale del ruolo sanitario)”**: Pag. 31
- **All. 4 “Scheda di Incarico di Funzione Organizzativa – Pesatura Economica (Incarichi di Funzione Organizzativa del ruolo sociosanitario)”**: Pag. 33
- **All. 5 “Scheda di Incarico di Funzione Professionale – Pesatura Economica (Incarichi di Funzione Professionale del ruolo sociosanitario)”**: Pag. 35

- **All. 6 “Scheda di Incarico di Funzione Organizzativa – Pesatura Economica (Incarichi di Funzione Organizzativa dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico): Pag. 37**
- **All. 7 “Scheda di Incarico di Funzione Professionale – Pesatura Economica (Incarichi di Funzione Professionale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico): Pag. 39**

1. Definizione, principi e tipologie (art. 24 CCNL del 2.11.2022)

Il sistema degli incarichi è costituito dalle tipologie di incarico, dalla loro graduazione e dalle procedure di assegnazione, caratterizzate da trasparenza, oggettività e imparzialità delle scelte nonché dalla verifica delle competenze. Esso rappresenta una fondamentale componente del sistema classificatorio del personale.

Fermo restando la sovraordinazione nell'ambito dell'organizzazione aziendale e le peculiari competenze e responsabilità del Dirigente, il sistema degli incarichi si basa sui principi di maggiore responsabilità e di impegno realmente profuso, valorizzazione del merito e della prestazione professionale ed è funzionale ad una efficace organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e regionale, finalizzati a promuovere lo sviluppo professionale, mediante il riconoscimento dell'autonomia operativa.

Gli incarichi richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell'ambito e del profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità. Il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione professionale di base di cui all'art. 11 alinea 1, lett. a) esercita attività e funzioni connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.

Con il presente Regolamento l'Azienda definisce il sistema degli incarichi in conformità a quanto previsto nel CCNL del 2.11.2022.

Sono istituiti in tutti i ruoli i seguenti incarichi:

- a) Incarico di posizione, per il solo personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione;
- b) Incarico di funzione organizzativa, per il solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari;
- c) Incarico di funzione professionale, per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori.

I contenuti specifici, i requisiti e le modalità di conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di cui all'alinea 5 sono disciplinati dagli articoli successivi. Non è consentita l'attribuzione di più incarichi contemporaneamente, fatto salvo l'incarico ad interim di cui all'alinea 4 dell'art. 3.

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

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

La sovraordinazione interna alla singola tipologia incarichi di funzione organizzativa e di funzione professionale è determinata dal livello di complessità connesso a ciascun incarico secondo il modello organizzativo presente nell'Azienda di cui all'alinea 6 e all'alinea 7 dell'art. 3 con conseguente proporzionale differenziazione del trattamento economico accessorio. Le diverse tipologie di incarico, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, possono comunque raggiungere una corrispondente valorizzazione economica nel quadro della graduazione degli incarichi prevista a livello aziendale. Le principali tipologie di incarico sono delineate nei successivi articoli e riassunte nelle seguenti tabelle:

Area	Tipologia incarico	Graduazione
Elevata qualificazione	Incarico di posizione	10.000 – 20.000

Area	Tipologia Incarico	Complessità		
		Base	Media	Elevata
Professionisti della salute e dei funzionari	Funzione organizzativa	---	4.000 – 9.500	9.501 – 13.500
	Funzione Professionale	1.000	4.000 – 9.500	9.501 – 13.500
Assistenti	Funzione Professionale	930	1.800	3.000
Operatori	Funzione Professionale	700	1.500	2.000

2. Contenuto degli incarichi

Incarico di posizione (art. 25 CCNL del 2.11.2022)

L'incarico di posizione previsto per il personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione è finalizzato ad assicurare lo svolgimento di funzioni organizzative e professionali caratterizzate da livelli di competenza e responsabilità professionale, amministrativa e gestionale nonché autonomia, conoscenze e abilità particolarmente elevate, atte ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi in proficua collaborazione con i medesimi, anche in presenza di eventi straordinari, costituendo il collegamento con i dirigenti di riferimento. In particolare:

- **per il personale del ruolo sanitario:** rappresenta punto di riferimento di alta qualificazione, finalizzato al consolidamento, sviluppo e diffusione di competenze sanitarie avanzate relative ai processi di cura, riabilitativi, diagnostici e di prevenzione, decisionali e valutativi;
- **per il personale del ruolo sociosanitario:** rappresenta punto di riferimento della competenza e consulenza socio-sanitaria nelle situazioni di bisogno e di disagio o nello sviluppo e diffusione di competenze nei processi gestionali all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilità, anche con funzioni di controllo;
- **per il personale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico:** rappresenta punto di riferimento della competenza nello sviluppo e diffusione di processi gestionali e amministrativi all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilità, anche con funzioni di controllo, di programmazione, di ricerca e analisi indispensabili per le attività svolte nell'articolazione organizzativa.

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

Incarico di funzione organizzativa (art. 28 CCNL del 2.11.2022)

Nell'ambito dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, 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.

Incarico di funzione professionale (art. 29 CCNL del 2.11.2022)

Con riferimento ai sottostanti ruoli e aree di classificazione, l'art. 29 del CCNL del 2.11.2022 prevede i seguenti 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:

Area	Complessità	Attività caratterizzante l'incarico
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Media	<p>Per il ruolo sanitario: attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici, anche di tipo clinico-assistenziali, diagnostici, riabilitativi, di prevenzione con eventuali funzioni di processo; responsabilità di risultato.</p> <p>Per il ruolo sociosanitario: attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici ad alta integrazione socio sanitaria con eventuali funzioni di processo; responsabilità di risultato.</p> <p>Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: attività caratterizzate da rilevanti conoscenze specialistiche in materia amministrativa/contabile, tecnica o professionale, anche trasversale, con funzioni di processo; responsabilità di risultato.</p>
	Elevata	
Area degli assistenti	Base	<p>Per il ruolo sanitario: attività caratterizzate da significativa conoscenza ed esperienza maturate negli ambiti professionali e specialistici;</p> <p>Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: punto di riferimento del processo tecnico organizzativo o amministrativo contabile</p>
	Media	
	Elevata	
Area degli operatori	Base	<p>Per il ruolo sanitario: attività con particolari contenuti professionali e specialistici;</p> <p>Per il ruolo sociosanitario: svolgimento di funzioni di tutoraggio nei confronti degli altri operatori della stessa unità organizzativa.</p> <p>Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: svolgimento di funzioni di primo coordinamento operativo nell'ambito del gruppo di lavoro di riferimento</p>
	Media	
	Elevata	

Tali contenuti, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, di cui all'art. 11 alinea 1, lett. a), sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi e richiedono significative competenze professionali rispetto a quelle proprie del profilo posseduto. Il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione professionale di base di cui all'art. 11 alinea 1, lett. a) esercita compiti e attività connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione. Tale incarico è automaticamente aggiornato in relazione ad eventuali successive strutture aziendali di assegnazione.

3. Graduazione degli incarichi

Incarico di posizione (art. 26 CCNL del 2.11.2022)

Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di posizione assume la denominazione di "Indennità di posizione". Resta ferma la corresponsione della premialità nel caso di valutazione positiva.

L'indennità di posizione si compone di una parte fissa - coincidente con il valore minimo di euro 10.000 annui lordi per tredici mensilità - e di una parte variabile lorda per tredici mensilità, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.

Il valore complessivo dell'indennità di posizione - inteso come somma della parte fissa e della parte variabile - è definito entro il valore massimo annuo lordo per tredici mensilità di euro 20.000.

In caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico, l'Azienda può affidare un incarico ad *interim* ad altro dipendente inquadrato nell'Area del personale di elevata qualificazione in possesso dei relativi requisiti. Lo svolgimento dell'incarico ad *interim* è retribuito con un importo, attribuito a titolo retribuzione di premialità, pari al 20% del valore economico complessivo dell'incarico su cui è attivato l'interim; esso non può superare i 12 mesi dalla data di assegnazione. Al termine del periodo di *interim*, qualora permanga la necessità di attribuire un nuovo incarico ad *interim* sul medesimo incarico, esso va riassegnato, ove possibile, con criterio di rotazione tra i dipendenti della stessa Area.

La graduazione delle funzioni relativamente agli incarichi di posizione è definita tenendo conto degli elementi e dei criteri che seguono, così come individuati dall'art. 26 CCNL, mediante l'attribuzione di punteggi indicati in corrispondenza delle caratteristiche riscontrate per ciascuna posizione:

- a) dimensione organizzativa di riferimento
 - dimensione trasversale rispetto a più Settori specifici della Struttura Complessa o della Struttura Semplice Dipartimentale o del Servizio in staff alla Direzione o del Distretto;
- b) presenza di eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento;
 - eterogeneità di funzioni e di risorse, anche con riferimento alle possibili varie sedi di espletamento delle funzioni;
- c) grado di complessità, autonomia e responsabilità, anche amministrativa e gestionale, e controllo secondo gli obiettivi di pertinenza dell'incarico oggetto di assegnazione
 - grado di complessità, con riferimento alle attività da coordinare e alle tipologie di responsabilità in capo all'incaricato;
- d) livello di governo dei processi nell'attività/servizio di riferimento;
 - effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate, escluso il Responsabile della Struttura;
- e) grado di competenza specialistico - funzionale o professionale
 - acquisizione di competenza specialistica, acquisita tramite specifici percorsi di studio e di esperienza professionale maturata nella propria carriera;
- f) valenza strategica dell'incarico oggetto di assegnazione rispetto alla mission e agli obiettivi propri dell'Azienda

- livello di strategicità rispetto agli obiettivi aziendali, da interpretarsi rispetto alla specifica funzione svolta/al ruolo professionale, valutato da parte della Direzione Strategica o di Responsabili da essa delegati;
- g) affidamento di programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze formative dell’Azienda
- sviluppo di programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione, richiesti dall’Azienda.

Incarico di funzione organizzativa e incarico di funzione professionale (art. 30 CCNL del 2.11.2022)

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:

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

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.

La graduazione degli incarichi riguarda le tipologie di cui alle lettere b) e c) 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. 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.

Il numero massimo di incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità elevata istituibili dall’azienda non può superare complessivamente il 20% del numero degli incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità media. Tale percentuale può essere incrementata a livello aziendale compatibilmente con le disponibilità del fondo di cui all’art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) del CCNL del 2.11.2022.

La graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base, è definita tenendo conto degli elementi e dei criteri che seguono, mediante l’attribuzione di punteggi indicati in corrispondenza delle caratteristiche riscontrate per ciascuna funzione:

- a) dimensione organizzativa di riferimento
 - dimensione della Struttura con riferimento alla valenza organizzativa di riferimento anche per le altre strutture aziendali;
 - complessità relazionale relativa alla platea degli interlocutori interni/esterni;
 - entità delle risorse umane direttamente gestite (solo per gli incarichi di funzione organizzativa);
 - estensione territoriale (unità organizzativa distribuita su una o più sedi);
 - impatto economico e gestionale dell’attività relativamente all’Azienda;
- b) livello di autonomia e responsabilità della posizione
 - effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate o di incarichi di posizione;
 - livello di autonomia decisionale anche con riferimento ad eventuali deleghe;

- c) tipo di specializzazione richiesta
- grado di specializzazione tecnica richiesta dai compiti affidati;
 - specifica esperienza formativa (diploma di laurea, eventuale iscrizione ad albo professionale, master di primo livello, certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, percorsi formativi regionali, ecc);
 - utilizzo e sviluppo di metodologie innovative a valenza strategica per l'Azienda;
- d) complessità ed implementazione delle competenze
- complessità delle attività da coordinare;
- e) valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda
- valenza strategica rispetto agli obiettivi aziendali;
 - livello di strategicità, rispetto agli obiettivi aziendali, valutato da parte del Vertice strategico o di Responsabili da esso delegati.

4. Punteggi

Le indennità di cui al precedente articolo saranno attribuite sulla base delle seguenti pesature e i punteggi saranno attribuiti secondo i relativi schemi:

Incarichi di posizione (Area di elevata qualificazione)

N.	Criteri	Punteggi
1	dimensione organizzativa di riferimento	Da 1 a 15
	<ul style="list-style-type: none"> • dimensione trasversale rispetto a più Settori specifici della Struttura Complessa o della Struttura Semplice Dipartimentale o del Servizio in staff alla Direzione o del Distretto 	
2	presenza di eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento	Da 1 a 15
	<ul style="list-style-type: none"> • eterogeneità di funzioni e di risorse, anche con riferimento alle possibili varie sedi di espletamento delle funzioni 	
3	grado di complessità, autonomia e responsabilità, anche amministrativa e gestionale, e controllo secondo gli obiettivi di pertinenza dell'incarico oggetto di assegnazione	Da 1 a 15
	<ul style="list-style-type: none"> • grado di complessità, con riferimento alle attività da coordinare e alle tipologie di responsabilità in capo all'incaricato 	
4	livello di governo dei processi nell'attività/servizio di riferimento	Da 1 a 12
	<ul style="list-style-type: none"> • effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate, escluso il Responsabile della Struttura 	
5	grado di competenza specialistico - funzionale o	Da 1 a 18

	professionale	
	<ul style="list-style-type: none"> • acquisizione di competenza specialistica, acquisita tramite specifici percorsi di studio e di esperienza professionale maturata nella propria carriera 	
6	valenza strategica dell'incarico oggetto di assegnazione rispetto alla mission e agli obiettivi propri dell'Azienda	Da 1 a 15
	<ul style="list-style-type: none"> • livello di strategicità rispetto agli obiettivi aziendali, da interpretarsi rispetto alla specifica funzione svolta/al ruolo professionale, valutato da parte della Direzione Strategica o di Responsabili da essa delegati 	
7	affidamento di programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze formative dell'Azienda	Da 1 a 10
	<ul style="list-style-type: none"> • sviluppo di programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione, richiesti dall'Azienda 	

Area dei professionisti della salute e dei funzionari

Incarichi di funzione organizzativa e incarichi di funzione professionale, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base

N.	Criteri	Punteggi
----	---------	----------

1	dimensione organizzativa di riferimento	Da 1 a 20
	<ul style="list-style-type: none"> • dimensione della Struttura con riferimento alla valenza organizzativa di riferimento anche per le altre strutture aziendali; • complessità relazionale relativa alla platea degli interlocutori interni/esterni; • entità delle risorse umane direttamente gestite (solo per gli incarichi di funzione organizzativa); • estensione territoriale (unità organizzativa distribuita su una o più sedi); • impatto economico e gestionale dell'attività relativamente all'Azienda; 	

Fattore di valutazione	da 1 a 12	da 13 a 20
Dimensione organizzativa di riferimento	Media entità e complessità dei fattori produttivi e delle risorse umane da coordinare anche in riferimento alle dimensioni della Struttura	Alta entità e complessità dei fattori produttivi e delle risorse umane da coordinare anche in riferimento alle dimensioni della Struttura

2	livello di autonomia e responsabilità della posizione	Da 1 a 20
	<ul style="list-style-type: none"> • effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovra ordinate; • livello di autonomia decisionale anche con riferimento ad eventuali deleghe; 	

Fattore di valutazione	da 1 a 12	da 13 a 20
Livello di autonomia e responsabilità della posizione	Notevole livello di discrezionalità delegata e/o esercitata per l'incarico.	Notevole livello di discrezionalità delegata e/o esercitata per l'incarico assenza di un dirigente immediatamente sovraordinato Assunzione diretta di responsabilità gestionali

3	tipo di specializzazione richiesta	Da 1 a 20
	<ul style="list-style-type: none"> • grado di specializzazione tecnica richiesta dai compiti affidati; • specifica esperienza formativa • utilizzo e sviluppo di metodologie innovative a valenza strategica per l'Azienda; 	

Fattore di valutazione	da 1 a 12	da 13 a 20
Tipo di specializzazione richiesta	Competenza ottenuta con una lunga permanenza in un campo specializzato o tecnico (competenza e 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).

4	complessità ed implementazione delle competenze	Da 1 a 20
---	---	-----------

	<ul style="list-style-type: none"> • complessità delle attività da coordinare; 	
--	---	--

Fattore di valutazione	da 1 a 12	da 13 a 20
complessità ed implementazione delle competenze	Media complessità delle attività relativamente omogenee per natura o obiettivi, svolte in collaborazione, operativa o concettuale	Elevata complessità nel coordinamento operativo e concettuale di attività diverse per natura e obiettivi

5	valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda	Da 1 a 20
	<ul style="list-style-type: none"> • valenza strategica rispetto agli obiettivi aziendali; • livello di strategicità, rispetto agli obiettivi aziendali, valutato da parte del Vertice strategico o di Responsabili da esso delegati; 	

Fattore di valutazione	da 1 a 12	da 13 a 20
valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda	Incarico che influenza in modo da contribuire ai risultati strategici definiti nei documenti di programmazione	Incarico che influenza in maniera diretta e rilevante i risultati strategici definiti nei documenti di programmazione

In esito all'applicazione della suesposta procedura, mediante il conseguimento dei seguenti punteggi complessivi, risulterà possibile procedere al conferimento dell'incarico a fianco indicato nei limiti economici di cui all'art. 5 del presente regolamento:

Incarichi di posizione (Area di elevata qualificazione)

PUNTEGGIO	FASCIA
Totalizzando un punteggio da 71 a 100	1

Totalizzando un punteggio da 39 a 70	2
Totalizzando un punteggio da 7 a 38	3

Area dei professionisti della salute e dei funzionari

Incarichi di funzione organizzativa e incarichi di funzione professionale, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base

PUNTEGGIO	FASCIA
Totalizzando un punteggio da 95 a 100	4
Totalizzando un punteggio da 84 a 94	5
Totalizzando un punteggio da 73 a 83	6
Totalizzando un punteggio da 60 a 72	7
Totalizzando un punteggio da 49 a 59	8
Totalizzando un punteggio da 38 a 48	9
Totalizzando un punteggio da 27 a 37	10
Totalizzando un punteggio da 16 a 26	11
Totalizzando un punteggio da 5 a 15	12

5. Pesatura economica degli incarichi

La pesatura economica degli incarichi sarà effettuata:

- per gli incarichi del ruolo sanitario e sociosanitario, dal Direttore della Struttura Complessa/del Distretto e dal Direttore del Dipartimento di afferenza, unitamente al Dirigente delle Professioni Sanitarie;
- per gli incarichi del ruolo amministrativo, professionale e tecnico, dal Direttore della Struttura Complessa/del Distretto e dal Direttore del Dipartimento di afferenza.

Incarichi di posizione (Area di elevata qualificazione)

Agli incarichi di posizione (Area di elevata qualificazione), graduati sulla base dei criteri di cui all'art. 3, saranno attribuite le seguenti indennità, suddivise nelle seguenti fasce di riferimento:

FASCIA	IMPORTO	PARTE FISSA	PARTE VARIABILE
1	20.000,00	10.000,00	10.000,00
2	15.000,00	10.000,00	5.000,00
3	10.000,00	10.000,00	---

Area dei professionisti della salute e dei funzionari

Incarichi di funzione organizzativa e incarichi di funzione professionale, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base

Agli incarichi di funzione organizzativa e agli incarichi di funzione professionale, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base, graduati sulla base dei criteri di cui all'art. 3, saranno attribuite le seguenti indennità, rientranti nei seguenti livelli di complessità e suddivise nelle seguenti fasce di riferimento:

COMPLESSITA'	FASCIA	IMPORTO	PARTE FISSA	PARTE VARIABILE
ELEVATA	4	13.500,00	9.501,00	3.999,00
	5	12.000,00	9.501,00	2.499,00
	6	10.500,00	9.501,00	999,00
MEDIA	7	9.500,00	4.000,00	5.500,00
	8	8.500,00	4.000,00	4.500,00
	9	7.000,00	4.000,00	3.000,00
	10	6.000,00	4.000,00	2.000,00
	11	5.000,00	4.000,00	1.000,00
	12	4.130,00	4.000,00	130,00

Al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, per il personale neoassunto e per il personale non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è attribuito un incarico professionale di complessità base, con il seguente importo:

Area	Tipologia Incarico	Complessità
		Base
Professionisti della salute e dei funzionari	Funzione Professionale	1.000

Tale importo, può essere incrementato a livello aziendale di un importo non superiore a 300 euro, ove in sede di contrattazione integrativa siano state individuate le relative risorse a copertura nell'ambito del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali.

Il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione professionale di base di cui all'alinea 4 esercita compiti e attività connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.

Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di funzione assume la denominazione di "Indennità di funzione".

6. Incarichi di funzione professionale, per il personale inquadrato nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori

Al personale afferente all'area degli assistenti e all'area degli operatori possono essere conferiti incarichi di base con i seguenti importi:

Area	Tipologia Incarico	Complessità
		Base
Assistenti	Funzione Professionale	930

Operatori	Funzione Professionale	700
-----------	---------------------------	-----

La graduazione degli incarichi di funzione professionale di complessità media e di complessità elevata, per il personale inquadrato nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori è definita tenendo conto degli elementi, dei criteri e dei fattori di valutazione indicati nell'art. 3 e nell'art. 4 per gli incarichi di funzione professionale relativi all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base, mediante l'attribuzione di punteggi indicati in corrispondenza delle caratteristiche riscontrate per ciascuna funzione e attribuiti secondo gli schemi dei suddetti incarichi.

In esito all'applicazione della suesposta procedura, mediante il conseguimento dei seguenti punteggi complessivi, risulterà possibile procedere al conferimento dell'incarico a fianco indicato nei limiti economici di cui all'art. 5 del presente regolamento:

Area degli assistenti

PUNTEGGIO	FASCIA
Totalizzando un punteggio da 51 a 100	13
Totalizzando un punteggio da 5 a 50	14

Area degli operatori

PUNTEGGIO	FASCIA
Totalizzando un punteggio da 51 a 100	15
Totalizzando un punteggio da 5 a 50	16

Agli incarichi di funzione professionale, per il personale inquadrato nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori, graduati sulla base dei criteri di cui al presente articolo saranno attribuite le seguenti indennità, suddivise nelle seguenti fasce di riferimento:

Area degli assistenti

COMPLESSITA'	FASCIA	IMPORTO
ELEVATA	13	3.000
MEDIA	14	1.800

Area degli operatori

COMPLESSITA'	FASCIA	IMPORTO
ELEVATA	15	2.000
MEDIA	16	1.500

Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di funzione assume la denominazione di "Indennità di funzione".

7. Procedure e modalità di conferimento degli incarichi di posizione (art. 27 CCNL del 2.11.2022)

L'incarico di posizione è conferito a tutto il personale, di tutti i ruoli di cui all'Art. 16 comma 3, lett. e) (Il sistema di classificazione del personale) del CCNL del 2.11.2022, inquadrato nell'area del personale ad elevata qualificazione. Non sono conferibili incarichi di posizione al personale di cui all'Art. 15 (Il sistema di classificazione del personale), comma 3, lettere a), b), c) e d) del CCNL del 2.11.2022.

Nel caso di vacanza di incarico, prima dell'avvio della procedura di cui all'art. 17 comma 1 del CCNL del 2.11.2022 (Area del personale di elevata qualificazione), è facoltà dell'Azienda di attivare una procedura di selezione interna mediante avviso, destinata al solo personale già appartenente all'area di elevata qualificazione interessato a ricoprire un diverso incarico al fine di acquisire la disponibilità di candidati all'incarico corredata dal curriculum. I criteri selettivi di comparazione sono riportati nell'avviso di selezione che potrà prevedere anche eventuale colloquio. I criteri selettivi di comparazione vengono riportati nell'avviso di selezione.

Nella selezione di cui all'alea 2 deve essere prevista la valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano i ruoli e i profili dell'Area e in particolare deve essere attribuito un peso equilibrato all'esperienza professionale, ad eventuali particolari master acquisiti, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ai fini del conferimento dell'incarico, escludendo, quindi automatismi generalizzati e basati sull'anzianità di servizio.

Gli incarichi di cui al presente articolo sono attribuiti ai neoassunti dopo il superamento del periodo di prova, dal Direttore Generale dell'Azienda o suo delegato, con provvedimento scritto rimandando alla lettera-contratto le motivazioni e i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività, i criteri, la procedura di valutazione, il trattamento economico e gli obiettivi generali da conseguire.

8. Durata degli incarichi di posizione (art. 27 CCNL del 2.11.2022)

Gli incarichi di posizione 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, anche di durata inferiore corrispondente alla durata dell'incarico o del comando. La durata può essere inferiore anche nel caso in cui coincida con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

Gli incarichi di posizione possono essere rinnovati a seguito della valutazione positiva al termine dell'incarico unitamente all'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa. Qualora, al termine dell'incarico, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, al dipendente viene affidato altro incarico di posizione di valore economico complessivo inferiore e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione. Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico.

9. Revoca degli incarichi di posizione (art. 27 CCNL del 2.11.2022)

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

- a) della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 15;
- b) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa.

La revoca avviene con atto scritto e motivato.

La revoca dell'incarico comporta l'affidamento di altro incarico di posizione di valore economico complessivo inferiore e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione. Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di revoca dell'incarico.

Qualora l'Azienda, a seguito di processi di riorganizzazione derivanti dalla modifica dell'atto aziendale, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, il dipendente resta inquadrato nell'area, ruolo e profilo di appartenenza e allo stesso viene affidato altro incarico di posizione anche di valore economico complessivo inferiore, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione.

10. Requisiti per l'attribuzione degli incarichi di funzione organizzativa e degli incarichi di funzione professionale (art. 28 e art. 29 CCNL del 2.11.2022)

Ferme restando le 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 e l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, per il conferimento degli incarichi di funzione organizzativa, salvo quanto previsto nell'art. 16, è richiesto il possesso di uno dei seguenti requisiti:

- diploma di laurea o titolo equipollente e almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza;
- 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 all'alea 1 rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) del CCNL del 2.11.2022 nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso le Università pubbliche e private dei paesi dell'Unione Europea nel medesimo o corrispondente profilo.

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

- a) per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari:
 - a1) 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;
 - a2) l'incarico di complessità media ed elevata, in relazione al ruolo di appartenenza, prevede i seguenti requisiti:

Ruolo sanitario:

- Incarico di "professionista specialista": possesso del master di primo livello per le funzioni specialistiche secondo quanto disposto dall'art. 6 della Legge n. 43/2006, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due

valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;

- Incarico di “professionista esperto”: acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dall’Azienda con apposito atto della Direzione Sanitaria, unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;
- Incarico di “funzione professionale”: 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

Ruolo sociosanitario:

- Incarico di “professionista specialista”: possesso del master di primo livello per le funzioni specialistiche, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;
- Incarico di “professionista esperto”: acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dall’Azienda con apposito atto della Direzione Sanitaria, unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;
- Incarico di “funzione professionale”: 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

Ruoli amministrativo, professionale e tecnico:

Incarico di “funzione professionale”: 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

- b) per le aree degli assistenti e degli operatori: per gli incarichi di qualsiasi complessità, il possesso di almeno quindici anni di esperienza nel profilo di appartenenza, il titolo di abilitazione se richiesto per l'esercizio della professione, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

Nel computo degli anni di esperienza professionale di cui all'alinea 3 lett. a2) e b) rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) del CCNL del 2.11.2022 nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso le Università pubbliche e private dei paesi dell'Unione Europea nel medesimo o corrispondente profilo.

11. Procedure e modalità di conferimento degli incarichi di funzione organizzativa e professionale (art. 31 CCNL del 2.11.2022)

Al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari:

- a) Per il personale neoassunto e per il personale non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è attribuito un incarico di funzione professionale di complessità base;
- b) Alla maturazione dei requisiti di cui all'art. 10, alinea 1 e all'art. 10, alinea 3, lett. a2) è conferibile un incarico di funzione organizzativa o professionale di complessità media o elevata.

Al personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti in possesso dei requisiti di cui all'alinea 3, lett. b) dell'art. 10 è conferibile un incarico di funzione professionale di complessità base, media o elevata.

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.

L'Azienda emanerà specifici bandi di selezione interna, per l'area o le aree d'interesse (sanitaria, sociosanitaria, amministrativa, tecnica, professionale), nei quali verranno indicati il numero e la tipologia di ciascuno degli incarichi di funzione da attribuire, le funzioni e le competenze di ogni incarico di funzione e il relativo peso economico.

I criteri selettivi vengono riportati nell'avviso di selezione.

I dipendenti, in presenza dei richiesti specifici requisiti, potranno presentare le domande di partecipazione per le singole selezioni che dovranno pervenire entro la data e con le modalità fissate nel bando.

La domanda di partecipazione dovrà essere inviata, **esclusivamente** con proprio indirizzo di **Posta Elettronica Certificata (PEC)**, all'indirizzo **protocollo@pec.asl3.liguria.it**, avendo cura di allegare tutta la documentazione richiesta in formato pdf..

Solo in caso di impossibilità dell'invio con PEC:

- inviata con proprio indirizzo di **Posta Elettronica** esclusivamente all'indirizzo di Posta Elettronica che verrà indicato nel bando di selezione interna, avendo cura di allegare tutta la documentazione richiesta in formato pdf..

I connessi riconoscimenti giuridici ed economici saranno attribuiti dalla data di effettivo inizio delle funzioni conferite e dopo la sottoscrizione della lettera-contratto nel quale dovranno essere indicati gli obiettivi che i preposti dovranno conseguire nel periodo di durata dell'incarico.

Sono esclusi dalla partecipazione ai bandi i candidati di tutti i ruoli che risultino in “sospensione cautelare” dal servizio alla data di scadenza del bando.

Coloro che siano stati destinatari di procedimenti disciplinari sospesi per connessione con procedimento penale, potranno partecipare, in presenza dei sopra citati requisiti, con riserva di revoca della funzione conferita in caso di conclusione del procedimento disciplinare con sanzione superiore alla multa.

Alla domanda di partecipazione dovrà essere allegato da parte del dipendente interessato un curriculum formativo e professionale nel quale dovranno essere analiticamente e dettagliatamente indicati:

- i titoli di studio, professionali e i requisiti culturali posseduti;
- i servizi prestati presso Enti/Aziende del Servizio Sanitario Nazionale con indicazione della qualifica e del periodo lavorativo;
- le esperienze professionali acquisite;
- l'attività di lavoro espletata e i risultati conseguiti;
- le attività formative;

e ogni altra indicazione ritenuta utile dal candidato.

Il curriculum dovrà essere sottoscritto quale dichiarazione sostitutiva ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 e ss.mm.ii..

Non saranno prese in considerazione le domande pervenute con modalità o in termini non conformi a quelli indicati.

Tutti gli incarichi di funzione sono conferiti con atto formale del Direttore Generale. L’Azienda non riconosce, per alcun effetto, nomine, individuazioni, conferimenti operati da qualsiasi altro soggetto.

Le commissioni di valutazione saranno composte:

- per gli incarichi di funzione del ruolo sanitario e del ruolo sociosanitario, dal Direttore Sanitario o dal Direttore Socio Sanitario o loro delegati, che le presiedono in relazione alle rispettive competenze, dal Direttore del Dipartimento cui afferisce l’incarico o, qualora non presente, dai Dirigenti Medici o Sanitari o loro sostituti, designati dal Direttore Sanitario o dal Direttore Socio Sanitario, nonché dal Dirigente delle Professioni Sanitarie – Area ospedaliera/prevenzione/territoriale o, laddove non presenti, da sostituti con incarico di posizione o di funzione organizzativa o di funzione professionale afferenti alle relative professioni, designati dal Direttore Sanitario o dal Direttore Socio Sanitario;
- per gli incarichi di funzione del ruolo amministrativo e del ruolo tecnico e del ruolo professionale, dal Direttore Amministrativo o suo delegato, che le presiede, dal Direttore del Dipartimento cui afferisce l’incarico o, laddove non previsto, da un Dirigente del Ruolo Amministrativo o Tecnico o Professionale o suo sostituto, designato dal Direttore Amministrativo e da un Dirigente del Ruolo Amministrativo o Tecnico o Professionale o suo sostituto, designato dal Direttore Amministrativo.

Le commissioni di valutazione relative agli incarichi di funzione attinenti ai Distretti saranno

composte:

- per gli incarichi del ruolo sanitario e del ruolo sociosanitario dal Direttore Sanitario o Socio Sanitario o loro delegati, che le presiedono in relazione alle rispettive competenze, dal Direttore del Distretto di riferimento, dal Dirigente delle Professioni Sanitarie – Area ospedaliera/prevenzione/territoriale o laddove non previste queste ultime figure, da Dirigenti Medici o Sanitari e loro sostituti, designati dal Direttore Sanitario o dal Direttore Socio Sanitario;
- per gli incarichi del ruolo amministrativo e del ruolo tecnico e del ruolo professionale dal Direttore Socio Sanitario o suo delegato, che le presiede, dal Direttore del Distretto di riferimento e da un Dirigente del Ruolo Amministrativo o Tecnico o Professionale e suo sostituto, individuati dal Direttore Socio Sanitario.

Le funzioni di segreteria verranno assicurate da un dipendente del ruolo amministrativo inquadrato in un'Area non inferiore all'Area degli assistenti individuato dal Direttore Amministrativo o, in sua vece, dal Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane.

Le segreterie sono equamente distribuite secondo principi di rotazione, sulla base di un elenco che verrà formato previo Avviso; qualora a seguito dell'Avviso il numero dei segretari non fosse sufficiente gli stessi verranno individuati d'ufficio dal Direttore Amministrativo o, in sua vece, dal Direttore della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane.

Nessun compenso è dovuto ai componenti delle Commissioni di valutazione per l'espletamento della relativa attività.

Nella selezione di cui trattasi deve essere prevista la 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.

I criteri di valutazione dei titoli verranno specificati nel bando di selezione.

La Commissione, al termine delle operazioni selettive, provvederà a esprimere le proprie valutazioni in ordine al dipendente in possesso dei requisiti prescritti e ritenuto maggiormente idoneo al conferimento della funzione oggetto di selezione, operazioni che dovranno essere formalizzate in un apposito verbale.

Gli incarichi di funzione (con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al presente art. 11 c. 1 lett. a)) sono attribuiti dall'Azienda in base alle risultanze della selezione di cui trattasi tra le domande di partecipazione, con provvedimento scritto, rimandando alla lettera-contratto le motivazioni e i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività, i criteri, la procedura di valutazione, il trattamento economico e gli obiettivi generali da conseguire.

12. Durata degli incarichi di funzione organizzativa e professionale (art. 31 CCNL del 2.11.2022)

Gli incarichi di funzione di cui all'alinea 1, lett. b) e all'alinea 2 dell'art. 11 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 all'alinea 1, lett. a) dell'art. 11, al termine del primo quinquennio, è fatta salva la possibilità di conferire, ai sensi dell'alinea 1, lett. b) dell'art. 11, un incarico di funzione organizzativa o professionale di complessità media o elevata in presenza dei requisiti di cui all'art. 10.

I restanti incarichi di funzione possono essere rinnovati previa valutazione positiva al termine dell'incarico e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

Qualora, al termine dell'incarico, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, 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 all'art. 11 alinea 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.

13. Revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale (art. 31 CCNL del 2.11.2022)

Può essere disposta la revoca prima della scadenza dell'incarico (con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui all'alinea 1, lett. a) dell'art. 11), per effetto:

- a) della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 14;
- 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.

Qualora l'Azienda, a seguito di processi di riorganizzazione, 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 di cui all'alinea precedente:

- appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti può essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore;

- appartenente 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 (di cui all'alinea 1, lett. a) dell'art. 11), eserciterà l'incarico nell'ambito della struttura aziendale di nuova assegnazione.

Per ulteriori ipotesi specifiche si rimanda all'art. 31 c. 12 e c. 13 del CCNL del 2.11.2022.

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

14. Recesso

In caso di recesso il titolare dell'incarico di posizione o di funzione organizzativa o di funzione professionale dovrà dare preavviso scritto, di durata non inferiore ai due mesi, indirizzato all'Azienda e utilizzando le normali modalità di comunicazione: raccomandata, PEC, consegna a mani all'ufficio protocollo.

Al dipendente verrà riconosciuto automaticamente un incarico di base.

15. Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione (art. 27 c. 8 e art. 34 CCNL del 2.11.2022)

Allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità l'eventuale rinnovo o l'affidamento di altro incarico, su richiesta della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane:

- tre mesi prima della naturale scadenza dell'incarico di posizione viene effettuata dal dirigente di riferimento la valutazione di fine incarico;
- tre mesi prima della naturale scadenza dell'incarico di funzione organizzativa o dell'incarico di funzione professionale viene effettuata dal titolare di incarico di posizione di riferimento o, in assenza, dal dirigente di riferimento la valutazione di fine incarico.

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'alinea 1, lett. a) dell'art. 11), a valutazione al termine dell'incarico, secondo i criteri e la procedura prevista dalla specifica regolamentazione aziendale. 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. 11, alinea 1, lett. a)), 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. 11 ultimo alinea.

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

Laddove risulti vacante il dirigente della Struttura di appartenenza la valutazione viene effettuata dal Direttore del Dipartimento cui afferisce l'incarico o, qualora non presente, dal Direttore Amministrativo, Sanitario o Sociosanitario.

Il punteggio annuale minimo da raggiungere è pari a 80 punti su 100 per la scheda di valutazione individuale e 80 punti su 100 per la scheda di valutazione dei risultati di gestione.

Per l'approfondimento della valutazione si rimanda al relativo Regolamento.

La valutazione annuale dei risultati di gestione va effettuata sull'apposito portale a partire dalle valutazioni 2023.

L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dipendenti interessati e di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

16. Norma transitoria per gli incarichi di funzione organizzativa (art. 35 CCNL del 2.11.2022)

Al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate, in fase di prima applicazione del nuovo sistema degli incarichi, e comunque non oltre il 31.12.2023, in deroga al requisito del titolo di studio richiesto ai sensi dell'art. 28 c. 2 del CCNL del 2.11.2022, l'Azienda può conferire l'incarico di funzione organizzativa al personale con esperienza maturata di almeno 15 anni nel profilo di appartenenza, che abbia già ricoperto in tale periodo almeno un incarico di posizione organizzativa, coordinamento o un incarico di organizzazione o professionale di cui al CCNL 21.5.2018 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) del CCNL del 2.11.2022 nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso le Università pubbliche e private dei paesi dell'Unione Europea nel medesimo o corrispondente profilo.

Con riferimento a quanto sopra previsto, per la funzione di coordinamento resta fermo quanto disposto all'art. 10 alinea 1.

17. Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi (art. 36 CCNL del 2.11.2022)

Nell'ambito del nuovo assetto degli incarichi contenuto negli artt. da 24 a 36 del CCNL del 2.11.2022, gli incarichi di organizzazione e professionali, di cui agli artt. 14 e seguenti del CCNL del 21.5.2018, in essere alla data di sottoscrizione dell'Ipotesi di contratto, avvenuta in data 15/6/2022 o quelli che sono stati conferiti in virtù di una procedura già avviata alla medesima data e fermo restando il valore economico già individuato, sono collocati all'interno delle fasce di cui all'Art. 32 comma 7 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) del CCNL del 2.11.2022 senza necessità di attivazione di una nuova procedura selettiva secondo i seguenti criteri:

- a) gli incarichi di organizzazione, ivi inclusi gli incarichi di posizione organizzativa ad esaurimento e non ancora scaduti ai sensi dell'art. 22 del CCNL 21.5.2018 e di coordinamento, assumono la denominazione di "Incarichi di funzione organizzativa";
- b) gli incarichi professionali assumono la denominazione di "Incarichi di funzione professionale".

Resta ferma in ogni caso la durata precedentemente definita.

La collocazione all'interno dei livelli di complessità degli incarichi di cui all'art. 32, comma 7 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) del CCNL del 2.11.2022 avviene con le modalità di cui ai commi 6, 7, e 8

dell'art. 99 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) del CCNL del 2.11.2022.

Non verranno posti a selezione tutti quegli incarichi che hanno mantenuto la medesima denominazione, le medesime funzioni nonché il medesimo valore economico, tenuto conto dell'incremento contrattuale previsto dall'art. 99 comma 6 CCNL del 2.11.2022.

18. Altre disposizioni contrattuali

Il dipendente cui è conferito un incarico di posizione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 44 c. 11 del CCNL del 2.11.2022, può eccezionalmente effettuare la pronta disponibilità in relazione all'organico previsto o alla situazione contingente del personale in servizio o dimensione organizzativa di riferimento. In tal caso, le ore sono remunerate secondo l'art. 44 commi 6 e 7 (Servizio di pronta disponibilità) del CCNL del 2.11.2022.

Fatto salvo quanto previsto all'alinea 1, l'indennità relativa agli incarichi di posizione assorbe il compenso per il lavoro straordinario. Per le altre indennità resta fermo quanto previsto al CAPO III del TITOLO X (Sistema Indennitario) del CCNL del 2.11.2022.

Il dipendente cui è conferito un incarico di funzione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 44 c. 11 del CCNL del 2.11.2022, svolge, laddove previsto, servizio di pronta disponibilità. In tal caso, le ore effettuate nel caso di chiamata sono remunerate secondo l'art. 44 commi 6 e 7 (Servizio di pronta disponibilità) del CCNL del 2.11.2022.

Con riferimento agli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, fatto salvo quanto previsto all'alinea 3, l'indennità relativa agli incarichi di funzione di complessità media ed elevata assorbe il compenso per il lavoro straordinario.

Il dipendente incaricato di una funzione utilizza il proprio tempo lavoro in modo da ottemperare/soddisfare le esigenze organizzative della posizione ricoperta, fermi restando il debito orario settimanale di 36 ore a compensazione trimestrale e il debito orario minimo da erogare pari a 4 ore giornaliere.

Tale debito orario rappresenta un minimo da assicurare sempre.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento si richiama il CCNL del 2.11.2022.

19. Norma finale

Il presente Regolamento entrerà in vigore il giorno successivo all'adozione del relativo provvedimento e resterà in vigore fino ad emanazione di nuova regolamentazione aziendale.

**SCHEDA DI INCARICO DI POSIZIONE – PESATURA ECONOMICA
(INCARICHI DI POSIZIONE DEI RUOLI SANITARIO, SOCIOSANITARIO,
AMMINISTRATIVO, PROFESSIONALE E TECNICO)**

DIPARTIMENTO :

STRUTTURA COMPLESSA / DISTRETTO :

INCARICO :

DESCRIZIONE DELL'INCARICO DI POSIZIONE PROPOSTO (DA RIPORTARE NELLA LETTERA-CONTRATTO)

N.	DESCRIZIONE CRITERIO	PUNTEGGIO
1	dimensione organizzativa di riferimento	DA 1 A 15
	<ul style="list-style-type: none"> • dimensione trasversale rispetto a più Settori specifici della Struttura Complessa o della Struttura Semplice Dipartimentale o del Servizio in staff alla Direzione o del Distretto 	
	Motivazione sintetica:	
2	presenza di eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento	DA 1 A 15
	<ul style="list-style-type: none"> • eterogeneità di funzioni e di risorse, anche con riferimento alle possibili varie sedi di espletamento delle funzioni 	
	Motivazione sintetica:	

3	grado di complessità, autonomia e responsabilità, anche amministrativa e gestionale, e controllo secondo gli obiettivi di pertinenza dell'incarico oggetto di assegnazione	DA 1 A 15
	<ul style="list-style-type: none"> grado di complessità, con riferimento alle attività da coordinare e alle tipologie di responsabilità in capo all'incaricato 	
	Motivazione sintetica:	

4	livello di governo dei processi nell'attività/servizio di riferimento	DA 1 A 12
	<ul style="list-style-type: none"> effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate, escluso il Responsabile della Struttura 	
	Motivazione sintetica:	

5	grado di competenza specialistico - funzionale o professionale	DA 1 A 18
	<ul style="list-style-type: none"> acquisizione di competenza specialistica, acquisita tramite specifici percorsi di studio e di esperienza professionale maturata nella propria carriera 	
	Motivazione sintetica:	

6	valenza strategica dell'incarico oggetto di assegnazione rispetto alla mission e agli obiettivi propri dell'Azienda	DA 1 A 15
	<ul style="list-style-type: none"> livello di strategicità rispetto agli obiettivi aziendali, da interpretarsi rispetto alla specifica funzione svolta/al ruolo professionale, valutato da parte della Direzione Strategica o di Responsabili da essa delegati 	
	Motivazione sintetica:	

7	affidamento di programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze formative dell'Azienda	DA 1 A 10
	<ul style="list-style-type: none"> sviluppo di programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione, richiesti dall'Azienda 	
	Motivazione sintetica:	

TOTALE	
---------------	--

PUNTEGGIO DA	A	<input type="checkbox"/>	FASCIA	PESO ECONOMICO

DATA

Il Direttore
della Struttura Complessa/del Distretto

Il Direttore
del Dipartimento

(solo per incarico ruolo sanitario e sociosanitario)

Il Dirigente delle Professioni Sanitarie

**SCHEDA DI INCARICO DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA – PESATURA
ECONOMICA
(INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA DEL RUOLO SANITARIO)**

DIPARTIMENTO :

STRUTTURA COMPLESSA / DISTRETTO :

INCARICO :

DESCRIZIONE DELL'INCARICO DI FUNZIONE PROPOSTO (DA RIPORTARE NELLA LETTERA-CONTRATTO)

N.	DESCRIZIONE CRITERIO	PUNTEGGIO
1	dimensione organizzativa di riferimento	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • dimensione della Struttura con riferimento alla valenza organizzativa di riferimento anche per le altre strutture aziendali • complessità relazionale relativa alla platea degli interlocutori interni/esterni • entità delle risorse umane direttamente gestite • estensione territoriale (unità organizzativa distribuita su una o più sedi) • impatto economico e gestionale dell'attività relativamente all'Azienda 	
	Motivazione sintetica:	
2	livello di autonomia e responsabilità della posizione	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate • livello di autonomia decisionale anche con riferimento ad eventuali deleghe 	
	Motivazione sintetica:	

3	tipo di specializzazione richiesta	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • grado di specializzazione tecnica richiesta dai compiti affidati • specifica esperienza formativa • utilizzo e sviluppo di metodologie innovative a valenza strategica per l'Azienda 	
	Motivazione sintetica:	

4	complessità ed implementazione delle competenze	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • complessità delle attività da coordinare 	
	Motivazione sintetica:	

5	valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • valenza strategica rispetto agli obiettivi aziendali • livello di strategicità, rispetto agli obiettivi aziendali, valutato da parte da parte del Vertice strategico o di Responsabili da esso delegati 	
	Motivazione sintetica:	

TOTALE	
---------------	--

PUNTEGGIO DA	<input type="text"/>	A	<input type="text"/>	FASCIA	<input type="text"/>	PESO ECONOMICO	<input type="text"/>
---------------------	----------------------	----------	----------------------	---------------	----------------------	-----------------------	----------------------

DATA

Il Direttore
della Struttura Complessa/del Distretto

Il Direttore
del Dipartimento

Il Dirigente delle Professioni Sanitarie

**SCHEDA DI INCARICO DI FUNZIONE PROFESSIONALE – PESATURA ECONOMICA
(INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL RUOLO SANITARIO)**

DIPARTIMENTO :

STRUTTURA COMPLESSA / DISTRETTO :

INCARICO

(DA CONTRASSEGNARE SOLO PER
INCARICO AREA DEI PROFESSIONISTI
DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI)

SPECIALISTA

ESPERTO

FUNZIONE
PROFESSIONALE

DESCRIZIONE DELL'INCARICO DI FUNZIONE PROPOSTO (DA RIPORTARE NELLA LETTERA-CONTRATTO)

--

N.	DESCRIZIONE CRITERIO	PUNTEGGIO
1	dimensione organizzativa di riferimento	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • dimensione della Struttura con riferimento alla valenza organizzativa di riferimento anche per le altre strutture aziendali • complessità relazionale relativa alla numerosità degli interlocutori interni/esterni • estensione territoriale (unità organizzativa distribuita su una o più sedi) • impatto economico e gestionale dell'attività relativamente all'Azienda 	
	Motivazione sintetica:	
2	livello di autonomia e responsabilità della posizione	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate • livello di autonomia decisionale anche con riferimento ad eventuali deleghe 	
	Motivazione sintetica:	

3	tipo di specializzazione richiesta	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • grado di specializzazione tecnica richiesta dai compiti affidati • specifica esperienza formativa • utilizzo e sviluppo di metodologie innovative a valenza strategica per l'Azienda 	
	Motivazione sintetica:	

4	complessità ed implementazione delle competenze	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • complessità delle attività da coordinare 	
	Motivazione sintetica:	

5	valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • valenza strategica rispetto agli obiettivi aziendali • livello di strategicità, rispetto agli obiettivi aziendali, valutato da parte del Vertice strategico o di Responsabili da esso delegati 	
	Motivazione sintetica:	

TOTALE	
---------------	--

PUNTEGGIO DA	<input type="text"/>	A	<input type="text"/>	FASCIA	<input type="text"/>	PESO ECONOMICO	<input type="text"/>
---------------------	----------------------	----------	----------------------	---------------	----------------------	-----------------------	----------------------

DATA _____

Il Direttore
della Struttura Complessa/del Distretto

Il Direttore
del Dipartimento

Il Dirigente delle Professioni Sanitarie

**SCHEDA DI INCARICO DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA – PESATURA
ECONOMICA
(INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA DEL RUOLO SOCIOSANITARIO)**

DIPARTIMENTO :

STRUTTURA COMPLESSA / DISTRETTO :

INCARICO :

DESCRIZIONE DELL'INCARICO DI FUNZIONE PROPOSTO (DA RIPORTARE NELLA LETTERA-CONTRATTO)

N.	DESCRIZIONE CRITERIO	PUNTEGGIO
1	dimensione organizzativa di riferimento	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> dimensione della Struttura con riferimento alla valenza organizzativa di riferimento anche per le altre strutture aziendali complessità relazionale relativa alla numerosità degli interlocutori interni/esterni entità delle risorse umane direttamente gestite estensione territoriale (unità organizzativa distribuita su una o più sedi) impatto economico e gestionale dell'attività relativamente all'Azienda 	
	Motivazione sintetica:	
2	livello di autonomia e responsabilità della posizione	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate livello di autonomia decisionale anche con riferimento ad eventuali deleghe 	
	Motivazione sintetica:	

3	tipo di specializzazione richiesta	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • grado di specializzazione tecnica richiesta dai compiti affidati • specifica esperienza formativa • utilizzo e sviluppo di metodologie innovative a valenza strategica per l'Azienda 	
	Motivazione sintetica:	

4	complessità ed implementazione delle competenze	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • complessità delle attività da coordinare 	
	Motivazione sintetica:	

5	valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • valenza strategica rispetto agli obiettivi aziendali • livello di strategicità, rispetto agli obiettivi aziendali, valutato da parte del Vertice strategico o di Responsabili da esso delegati 	
	Motivazione sintetica:	

TOTALE	
---------------	--

PUNTEGGIO DA	A	FASCIA	PESO ECONOMICO

DATA

Il Direttore
della Struttura Complessa/del Distretto

Il Direttore
del Dipartimento

Il Dirigente delle Professioni Sanitarie

**SCHEDA DI INCARICO DI FUNZIONE PROFESSIONALE – PESATURA ECONOMICA
(INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEL RUOLO SOCIOSANITARIO)**

DIPARTIMENTO :

STRUTTURA COMPLESSA / DISTRETTO :

INCARICO

(DA CONTRASSEGNARE SOLO PER
INCARICO AREA DEI PROFESSIONISTI
DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI)

SPECIALISTA

ESPERTO

FUNZIONE
PROFESSIONALE

DESCRIZIONE DELL'INCARICO DI FUNZIONE PROPOSTO (DA RIPORTARE NELLA LETTERA-CONTRATTO)

--

N.	DESCRIZIONE CRITERIO	PUNTEGGIO
1	dimensione organizzativa di riferimento	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • dimensione della Struttura con riferimento alla valenza organizzativa di riferimento anche per le altre strutture aziendali • complessità relazionale relativa alla numerosità degli interlocutori interni/esterni • estensione territoriale (unità organizzativa distribuita su una o più sedi) • impatto economico e gestionale dell'attività relativamente all'Azienda 	
	Motivazione sintetica:	
2	livello di autonomia e responsabilità della posizione	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate • livello di autonomia decisionale anche con riferimento ad eventuali deleghe 	
	Motivazione sintetica:	

3	tipo di specializzazione richiesta	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • grado di specializzazione tecnica richiesta dai compiti affidati • specifica esperienza formativa • utilizzo e sviluppo di metodologie innovative a valenza strategica per l'Azienda 	
	Motivazione sintetica:	

4	complessità ed implementazione delle competenze	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • complessità delle attività da coordinare 	
	Motivazione sintetica:	

5	valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • valenza strategica rispetto agli obiettivi aziendali • livello di strategicità, rispetto agli obiettivi aziendali, valutato da parte del Vertice strategico o di Responsabili da esso delegati 	
	Motivazione sintetica:	

TOTALE	
---------------	--

PUNTEGGIO DA	<input type="text"/>	A	<input type="text"/>	FASCIA	<input type="text"/>	PESO ECONOMICO	<input type="text"/>
---------------------	----------------------	----------	----------------------	---------------	----------------------	-----------------------	----------------------

DATA

Il Direttore
della Struttura Complessa/del Distretto

Il Direttore
del Dipartimento

Il Dirigente delle Professioni Sanitarie

SCHEDA DI INCARICO DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA – PESATURA ECONOMICA
(INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA DEI RUOLI AMMINISTRATIVO, TECNICO E PROFESSIONALE)

DIPARTIMENTO : _____
 STRUTTURA COMPLESSA / DISTRETTO : _____
 INCARICO : _____

DESCRIZIONE DELL'INCARICO DI FUNZIONE PROPOSTO (DA RIPORTARE NELLA LETTERA-CONTRATTO)

N.	DESCRIZIONE CRITERIO	PUNTEGGIO
1	dimensione organizzativa di riferimento <ul style="list-style-type: none"> dimensione della Struttura con riferimento alla valenza organizzativa di riferimento anche per le altre strutture aziendali complessità relazionale relativa alla numerosità degli interlocutori interni/esterni entità delle risorse umane direttamente gestite estensione territoriale (unità organizzativa distribuita su una o più sedi) impatto economico e gestionale dell'attività relativamente all'Azienda 	DA 1 A 20
	Motivazione sintetica:	
2	livello di autonomia e responsabilità della posizione <ul style="list-style-type: none"> effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate livello di autonomia decisionale anche con riferimento ad eventuali deleghe 	DA 1 A 20
	Motivazione sintetica:	

3	tipo di specializzazione richiesta	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • grado di specializzazione tecnica richiesta dai compiti affidati • specifica esperienza formativa • utilizzo e sviluppo di metodologie innovative a valenza strategica per l'Azienda 	
	Motivazione sintetica:	

4	complessità ed implementazione delle competenze	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • complessità delle attività da coordinare 	
	Motivazione sintetica:	

5	valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • valenza strategica rispetto agli obiettivi aziendali • livello di strategicità, rispetto agli obiettivi aziendali, valutato da parte del Vertice strategico o di Responsabili da esso delegati 	
	Motivazione sintetica:	

TOTALE	
---------------	--

PUNTEGGIO DA	<input type="text"/>	FASCIA	<input type="text"/>	PESO ECONOMICO	<input type="text"/>
---------------------	----------------------	---------------	----------------------	-----------------------	----------------------

DATA

Il Direttore
della Struttura Complessa/del Distretto

Il Direttore
del Dipartimento

SCHEDA DI INCARICO DI FUNZIONE PROFESSIONALE – PESATURA ECONOMICA
(INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE DEI RUOLI AMMINISTRATIVO, TECNICO E PROFESSIONALE)

DIPARTIMENTO : _____
 STRUTTURA COMPLESSA / DISTRETTO : _____
 INCARICO : _____

DESCRIZIONE DELL'INCARICO DI FUNZIONE PROPOSTO (DA RIPORTARE NELLA LETTERA-CONTRATTO)

N.	DESCRIZIONE CRITERIO	PUNTEGGIO
1	dimensione organizzativa di riferimento <ul style="list-style-type: none"> dimensione della Struttura con riferimento alla valenza organizzativa di riferimento anche per le altre strutture aziendali complessità relazionale relativa alla numerosità degli interlocutori interni/esterni estensione territoriale (unità organizzativa distribuita su una o più sedi) impatto economico e gestionale dell'attività relativamente all'Azienda 	DA 1 A 20
	Motivazione sintetica:	
2	livello di autonomia e responsabilità della posizione <ul style="list-style-type: none"> effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate livello di autonomia decisionale anche con riferimento ad eventuali deleghe 	DA 1 A 20
	Motivazione sintetica:	

3	tipo di specializzazione richiesta	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • grado di specializzazione tecnica richiesta dai compiti affidati • specifica esperienza formativa • utilizzo e sviluppo di metodologie innovative a valenza strategica per l'Azienda 	
	Motivazione sintetica:	

4	complessità ed implementazione delle competenze	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • complessità delle attività da coordinare 	
	Motivazione sintetica:	

5	valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda	DA 1 A 20
	<ul style="list-style-type: none"> • valenza strategica rispetto agli obiettivi aziendali • livello di strategicità, rispetto agli obiettivi aziendali, valutato da parte del Vertice strategico o di Responsabili da esso delegati 	
	Motivazione sintetica:	

TOTALE	
---------------	--

PUNTEGGIO DA	<input type="text"/>	A	<input type="text"/>	FASCIA	<input type="text"/>	PESO ECONOMICO	<input type="text"/>
---------------------	----------------------	----------	----------------------	---------------	----------------------	-----------------------	----------------------

DATA

Il Direttore
della Struttura Complessa/del Distretto

Il Direttore
del Dipartimento