

AZIENDA ULSS N. 8 BERICA

Viale F. Rodolfi n. 37 – 36100 VICENZA



**DELIBERAZIONE
DEL DIRETTORE GENERALE**

N. 1246 DEL 21/07/2023

O G G E T T O

RECEPIMENTO DEL REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE, AI SENSI DEL CAPO III DEL CCNL 02.11.2022 - PERSONALE DELL'AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI E DETERMINAZIONE DELLA VALORIZZAZIONE ECONOMICA DEGLI INCARICHI

Proponente: UOC GESTIONE RISORSE UMANE
Anno Proposta: 2023
Numero Proposta: 1249/23

Il Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane riferisce:

Il CCNL del Comparto Sanità sottoscritto il 02.11.2022, al Capo III definisce il nuovo sistema degli incarichi che rappresenta una componente fondamentale del sistema classificatorio del personale, nonché una leva gestionale e di promozione, coinvolgimento e valorizzazione dello stesso.

Gli incarichi delineati dagli art. 24 e seguenti del CCNL richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell'ambito del profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità, ad eccezione del personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari che con l'incarico di funzione professionale di base esercita attività e funzioni connesse all'area e al profilo di appartenenza, ricollegati all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.

Il piano degli incarichi è definito dall'Azienda sulla base di valutazioni che tengono conto della funzionalità degli stessi rispetto ad una efficace organizzazione aziendale nonché al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e sociosanitaria regionale.

Tenuto conto che, a seguito di confronto con le Organizzazioni Sindacali del personale del Comparto e con la RSU sui criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi, nonché per la graduazione degli stessi ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. c) e d), è stato predisposto il *“Regolamento per l'individuazione, la graduazione e l'attribuzione degli incarichi di funzione organizzativa e degli incarichi di funzione professionale, ai sensi del Capo III del CCNL 2.11.2022 – personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari”*.

Rilevata l'esigenza di attivare al più presto le procedure per il conferimento degli incarichi di funzione secondo la nuova disciplina introdotta dal CCNL 02.11.2022, al fine di dare attuazione al nuovo quadro degli incarichi di funzione.

Ritenuto pertanto di adottare l'allegato *“Regolamento per l'individuazione, la graduazione e l'attribuzione degli incarichi di funzione organizzativa e degli incarichi di funzione professionale, ai sensi del Capo III del CCNL 2.11.2022 – personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari”*, che allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Tenuto altresì conto dell'accordo sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali del Comparto Sanità e con la RSU nel quale si è tra l'altro definito l'ammontare delle risorse del Fondo ex art. 102 del CCNL 02.11.2022 da destinare al trattamento economico degli incarichi, sulla base dei criteri di graduazione riportati nel Regolamento che si propone per l'adozione, secondo i prospetti di seguito riportati:

	Incarichi di funzione ORGANIZZATIVA con o senza coordinamento
	<i>Tutti i ruoli</i>
LIV. 1	5.500,00 €
LIV. 2	6.500,00 €
LIV. 3	7.500,00 €
LIV. 4	8.500,00 €
LIV. 5	9.600,00 €
LIV. 6	10.500,00 €
LIV. 7	13.500,00 €

	Incarichi di funzione PROFESSIONALE	
	<i>Ruolo Sanitario e Socio-sanitario</i>	<i>Ruolo Tecnico e Amministrativo</i>
LIV. 1	4.000,00 €	4.000,00 €
LIV. 2	5.000,00 €	5.000,00 €
LIV. 3		6.100,00 €
LIV. 4		8.500,00 €
LIV. 5		10.500,00 €

L'effettiva attuazione del piano degli incarichi nonché l'applicazione della relativa graduazione sarà avviata a seguito dell'adozione del presente provvedimento, con attuazione per passaggi progressivi, anche ricollegati alla gestione di processi di revisione organizzativa.

Il medesimo Direttore ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica anche in relazione alla sua compatibilità con la vigente legislazione regionale e statale in materia.

I Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio-Sanitari hanno espresso il parere favorevole per quanto di rispettiva competenza;

Sulla base di quanto sopra,

IL DIRETTORE GENERALE

DELIBERA

- 1 di considerare le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento;
- 2 di adottare il “*Regolamento per l'individuazione, la graduazione e l'attribuzione degli incarichi di funzione organizzativa e degli incarichi di funzione professionale, ai sensi del Capo III del CCNL 2.11.2022 – personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari*”, che allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 3 di approvare la valorizzazione economica degli incarichi secondo le tabelle riportate in premessa;
- 4 di dare avvio all'effettiva attuazione del piano degli incarichi con attuazione per passaggi progressivi, anche ricollegati alla gestione di processi di revisione organizzativa;
- 5 di prescrivere che il presente atto venga pubblicato nell'Albo on-line aziendale.

Parere favorevole, per quanto di competenza:

Il Direttore Amministrativo
(dr. Fabrizio Garbin)

Il Direttore Sanitario
(dr.ssa Romina Cazzaro)

Il Direttore dei Servizi Socio-Sanitari
(dr. Achille Di Falco)

IL DIRETTORE GENERALE
(Maria Giuseppina Bonavina)

Copia del presente atto viene inviato al Collegio Sindacale al momento della pubblicazione.

IL DIRETTORE
UOC AFFARI GENERALI

	REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE, AI SENSI DEL CAPO III DEL C.C.N.L. 2.11.2022 PERSONALE DELL'AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI Delibera n. del	
U.O.C. Gestione Risorse Umane		Revisione n. 0 Pag.1 di Giugno 2023

**REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, L'ATTRIBUZIONE
 E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE
 ORGANIZZATIVA E DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE
 PROFESSIONALE, AI SENSI
 DEL CAPO III DEL C.C.N.L. 2.11.2022**

**PERSONALE DELL'AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA
 SALUTE E DEI FUNZIONARI**

	REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE, AI SENSI DEL CAPO III DEL C.C.N.L. 2.11.2022 PERSONALE DELL'AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI Delibera n. del		
U.O.C. Gestione Risorse Umane		Revisione n. 0 Giugno 2023	Pag.1 di

Indice

Premessa	3
Art. 1 – Tipologie di incarico	3
Art. 2 – Oggetto del Regolamento	4
Art. 3 – Mappatura degli incarichi di funzione	4
Art. 4 – Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa e professionale	4
Art. 5 – Graduatoria degli incarichi	5
Art. 6 – Avviso interno per il conferimento degli incarichi di funzione organizzativa e di funzione professionale	6
Art. 7 – Procedura selettiva per gli incarichi organizzativi con funzioni di coordinamento, per gli incarichi organizzativi del profilo dell'assistente sociale e per gli incarichi professionali del ruolo sanitario e del profilo dell'assistente sociale	7
Art. 8 – Procedura selettiva per gli incarichi organizzativi senza funzioni di coordinamento e per gli incarichi professionali dei ruoli professionali, tecnico e amministrativo	8
Art. 9 - Composizione della Commissione di valutazione e ammissione candidati	9
Art. 10 – Utilizzo della graduatoria	10
Art. 11 – Durata degli incarichi	10
Art. 12 – Integrazione al contratto individuale	10
Art. 13 – Rinnovo e revoca	11
Art. 14 – Valutazione degli incarichi	11
Art. 15 – Sostituzioni	12
Art. 16 – Disposizioni transitorie	12

	REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE, AI SENSI DEL CAPO III DEL C.C.N.L. 2.11.2022 PERSONALE DELL'AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI Delibera n. del	
U.O.C. Gestione Risorse Umane		Revisione n. 0 Giugno 2023 Pag.1 di

Premessa

Il CCNL relativo al personale del Comparto Sanità 2019-2021, sottoscritto il 2 novembre 2022, ha introdotto una nuova disciplina degli incarichi attribuibili al personale del comparto, per lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell'ambito del profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità.

L'Azienda, sulla base della propria organizzazione ed in relazione alle esigenze di servizio, individua gli incarichi, di funzione organizzativa e professionale, nel limite delle risorse disponibili nel Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali.

I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi, nonché per la loro graduazione ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, sono oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. d) ed e) del CCNL 2.11.2022. Sono altresì oggetto di contrattazione integrativa aziendale, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) che prevede anche il finanziamento dell'istituto in argomento.

Art. 1 – Tipologie di incarico

Ai sensi degli artt. da 24 a 36 del CCNL 2.11.2022 sono istituiti in tutti i ruoli i seguenti incarichi, conferiti o conferibili al personale del comparto:

- 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. Per tali incarichi sono previsti tre livelli di complessità: base, media ed elevata. Per gli incarichi di complessità media ed elevata possono essere previsti differenti livelli di trattamento economico accessorio.
- 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. Per gli incarichi conferiti al personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari di complessità media ed elevata possono essere previsti differenti livelli di trattamento economico accessorio.

	REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE, AI SENSI DEL CAPO III DEL C.C.N.L. 2.11.2022 PERSONALE DELL'AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI Delibera n. del	
U.O.C. Gestione Risorse Umane		Revisione n. 0 Pag.1 di Giugno 2023

L'incarico di complessità base spetta a tutti i dipendenti dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari non titolari di incarico di media o elevata complessità e viene riconosciuto d'ufficio all'atto dell'assunzione.

Art. 2 – Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento disciplina la graduazione, l'attribuzione e la revoca degli incarichi di funzione organizzativa e degli incarichi di funzione professionale per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari.

In seguito alle valutazioni aziendali in merito all'assunzione di personale nell'area dell'elevata qualificazione prevista dal CCNL 02.11.2022, verrà definita la disciplina relativa alla graduazione, attribuzione e revoca degli incarichi di posizione.

Art. 3 – Mappatura degli incarichi di funzione

Gli incarichi di funzione sono istituiti con atto formale del Direttore Generale sulla base delle scelte e delle necessità organizzative e gestionali riferite alle diverse strutture aziendali, per il personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari dei ruoli sanitario, socio-sanitario, amministrativo, tecnico e professionale.

Nell'atto di istituzione degli incarichi, si darà atto della collocazione degli stessi nell'assetto organizzativo e della relativa graduazione.

La mappatura/piano degli incarichi potrà essere rivista sulla base di nuove e diverse esigenze aziendali, sia di tipo organizzativo che gestionale, ferma restando la compatibilità con le risorse disponibili e previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3 del CCNL 02.11.2022.

L'effettiva attuazione del piano degli incarichi potrà avvenire per passaggi progressivi, anche ricollegati alla gestione di processi di revisione organizzativa.

Art. 4 – Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa e professionale

Con riferimento al contenuto delle diverse tipologie di incarico ed ai requisiti richiesti, si rinvia a quanto disposto negli art. 28 e 29 del CCNL 2.11.2022.

	REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE, AI SENSI DEL CAPO III DEL C.C.N.L. 2.11.2022 PERSONALE DELL'AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI Delibera n. del	
U.O.C. Gestione Risorse Umane	Revisione n. 0 Giugno 2023	Pag.1 di

Gli incarichi di funzione organizzativa sono sovraordinati agli incarichi di funzione professionale. La sovraordinazione all'interno della medesima tipologia di incarico di funzione è determinata dal differente livello di complessità di ciascun incarico, secondo il modello organizzativo aziendale, cui corrisponde una proporzionale differenziazione del relativo trattamento economico accessorio.

Art. 5 – Graduatoria degli incarichi

I criteri per la graduatoria degli incarichi sono individuati secondo le tabelle allegate:

INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA

A. INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA CON FUNZIONI DI COORDINAMENTO E INCARICHI FIGURA PROFESSIONALE ASSISTENTE SOCIALE

Allegato n. 1

B. INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA SENZA FUNZIONI DI COORDINAMENTO

Allegato n. 2

L'applicazione dei parametri previsti negli allegati sopra citati consente di collocare le diverse tipologie di incarico nella relativa posizione rispetto alla graduatoria nei diversi livelli di complessità ed economici. Il valore economico di riferimento per ciascun livello viene definito, con apposito provvedimento, sulla base della capienza della quota del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 del CCNL 02.11.2022) destinata al finanziamento degli incarichi.

I livelli economici previsti per tali tipologie di incarico sono sette: quattro livelli di complessità media e tre livelli di complessità elevata.

INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE

PER IL PERSONALE DEL RUOLO SANITARIO E SOCIO-SANITARIO

A. INCARICO DI FUNZIONE PROFESSIONALE SPECIALISTA

B. INCARICO DI FUNZIONE PROFESSIONALE ESPERTO

C. INCARICO DI FUNZIONE PROFESSIONALE

INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE RUOLI PROFESSIONALE, TECNICO E AMMINISTRATIVO

Allegato n. 3

	REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE, AI SENSI DEL CAPO III DEL C.C.N.L. 2.11.2022 PERSONALE DELL'AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI Delibera n. _____ del _____	
U.O.C. Gestione Risorse Umane	Revisione n. 0 Giugno 2023	Pag.1 di _____

L'applicazione dei parametri previsti negli allegati sopra citati consente di collocare le diverse tipologie di incarico nella relativa posizione rispetto alla graduazione nei diversi livelli di complessità ed economici. Il valore economico di riferimento per ciascun livello viene definito, con apposito provvedimento, sulla base della capienza della quota del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (art. 102 del CCNL 02.11.2022) destinata al finanziamento degli incarichi.

In fase iniziale, e nelle more di successive valutazioni, le tipologie di incarico conferibili al personale del ruolo sanitario e socio-sanitario, saranno valorizzate su un unico livello economico.

Gli incarichi conferibili al personale dei ruoli tecnico, professionale e amministrativo, sono suddivisi in cinque livelli economici: quattro di complessità media ed uno di complessità elevata.

Art. 6 – Avviso interno per il conferimento degli incarichi di funzione organizzativa e di funzione professionale

L'Azienda, per il conferimento degli incarichi di funzione organizzativa e per il conferimento degli incarichi di funzione professionale, procede con apposito avviso interno, da pubblicarsi nella bacheca dell'angolo del dipendente e nella sezione nel sito internet aziendale alla sezione Bacheca/Concorsi pubblici/Avvisi e selezioni interne. L'avviso deve rimanere pubblicato almeno 20 giorni.

L'avviso dovrà specificare per ogni incarico:

- la denominazione, la descrizione delle attività/obiettivi;
- profilo professionale richiesto;
- il livello;
- la struttura organizzativa di afferenza;
- la durata;
- i requisiti di partecipazione;
- modalità e termine di presentazione delle candidature;
- modalità di selezione;
- ogni altro requisito ritenuto necessario in rapporto alla tipologia di incarico da conferire.

Il Servizio Risorse Umane provvederà a verificare i requisiti di ammissione, a pubblicare nel sito internet aziendale alla sezione Bacheca/Concorsi pubblici/Avvisi e selezioni interne i nominativi dei candidati ammessi e il diario delle prove, con un preavviso di almeno 10 giorni.

	REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE, AI SENSI DEL CAPO III DEL C.C.N.L. 2.11.2022 PERSONALE DELL'AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI Delibera n. _____ del _____		
U.O.C. Gestione Risorse Umane		Revisione n. 0 Giugno 2023	Pag.1 di _____

La selezione dei candidati verrà effettuata da parte delle Commissioni di cui al successivo art. 9.

Art. 7 – Procedura selettiva per gli incarichi organizzativi con funzioni di coordinamento, per gli incarichi organizzativi del profilo dell'assistente sociale e per gli incarichi professionali del ruolo sanitario e del profilo dell'assistente sociale

La Commissione di cui al successivo art. 9, procederà alla valutazione comparativa dei curricula dei candidati ammessi, che dovrà tenere in considerazione tutti i titoli presentati, in particolare in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree, gli ambiti e i profili inerenti l'incarico da conferire. La Commissione effettuerà altresì la prova orale, volta ad accertare le competenze professionali e le conoscenze dei candidati nell'ambito delle materie oggetto dell'incarico da conferire, nonché le attitudini personali allo svolgimento dell'incarico, anche con riferimento a competenze relazionali, organizzative e gestionali.

La Commissione dispone complessivamente di 80 punti, 45 dei quali relativi al curriculum e 35 relativi al colloquio. In caso di colloquio non sufficiente (voto minimo: 18), il candidato viene escluso dalla selezione.

La valutazione del curriculum si basa sui criteri di seguito riportati:

Criteri di valutazione per incarico organizzativo:

- 1 punto/anno per esperienza professionale nell'Area e profilo riferito all'incarico, da collegare alla tipologia di servizio in cui il candidato ha svolto la sua attività e alla tipologia delle prestazioni erogate dalle strutture medesime (massimo punti 7);
- 2 punti/anno per esperienza con incarico di organizzazione con funzioni di coordinamento (sino a massimo 12 punti);
- 1 punti/anno per esperienza con incarico di funzione professionale "professionista specialista" (sino a massimo 6 punti);
- 1 punti/anno per esperienza con altro incarico (sino a massimo 2 punti);
- titoli di studio ulteriori rispetto a quelli che costituiscono requisito di ammissione (sino a massimo 8 punti):
 - punti 3: laurea magistrale o specialistica;
 - punti 1,5: laurea triennale;
 - punti 1,5: master universitario di primo livello inerenti il profilo;
 - punti 2: master universitario di secondo livello inerenti il profilo;
 - punti 1: corsi di perfezionamento universitario inerenti il profilo;

	REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE, AI SENSI DEL CAPO III DEL C.C.N.L. 2.11.2022 PERSONALE DELL'AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI Delibera n. _____ del _____	
U.O.C. Gestione Risorse Umane		Revisione n. 0 Giugno 2023 Pag.1 di _____

punti 0,3/anno in caso di attività di facente funzione del titolare di incarico organizzativo con funzioni di coordinamento (incarico formalizzato);

- valutazione del curriculum (sino ad un massimo di 10 punti).

Criteri di valutazione per incarico professionale:

- 1 punto/anno per esperienza professionale nell'Area e profilo riferito all'incarico, da collegare alla tipologia di servizio in cui il candidato ha svolto la sua attività e alla tipologia delle prestazioni erogate dalle strutture medesime (massimo punti 7);
- 2 punti/anno per esperienza con incarico di organizzazione (sino a massimo 10 punti)
- 1 punti/anno per esperienza con incarico professionale (sino a massimo 10 punti);
- titoli di studio ulteriori rispetto a quelli che costituiscono requisito di ammissione (sino a massimo 8 punti):
 - punti 3: laurea magistrale o specialistica;
 - punti 1,5: laurea triennale;
 - punti 1,5: master universitario di primo livello inerenti il profilo;
 - punti 2: master universitario di secondo livello inerenti il profilo;
 - punti 1: corsi di perfezionamento universitario inerenti il profilo;
- valutazione del curriculum (sino ad un massimo di 10 punti)

All'esito della selezione, la Commissione formula la graduatoria e propone al Direttore Generale di affidare l'incarico al candidato che ha ottenuto il miglior punteggio. Il Direttore Generale procede al conferimento dell'incarico con proprio provvedimento, ferma restando la possibilità per lo stesso di non conferire l'incarico con idonea motivazione.

Art. 8 – Procedura selettiva per gli incarichi organizzativi senza funzioni di coordinamento e per gli incarichi professionali dei ruoli professionali, tecnico e amministrativo

La Commissione di cui al successivo art. 9, procederà alla valutazione comparativa dei curricula dei candidati ammessi che dovrà tenere in considerazione tutti i titoli presentati, in particolare in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree, gli ambiti e i profili inerenti l'incarico da conferire. La Commissione effettuerà altresì il colloquio, volto ad accertare le competenze professionali e le conoscenze dei

	REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE, AI SENSI DEL CAPO III DEL C.C.N.L. 2.11.2022 PERSONALE DELL'AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI Delibera n. _____ del _____	
U.O.C. Gestione Risorse Umane	Revisione n. 0 Giugno 2023	Pag.1 di _____

candidati nell'ambito delle materie oggetto dell'incarico da conferire, nonché le motivazioni e le attitudini personali allo svolgimento dell'incarico, anche con riferimento a competenze relazionali, organizzative e gestionali.

La Commissione dispone complessivamente di 80 punti, 45 dei quali relativi al curriculum e 35 relativi al colloquio. In caso di colloquio non sufficiente (voto minimo: 18), il candidato viene escluso dalla selezione.

La valutazione del curriculum si basa su quanto segue:

- 1 punto/anno per esperienza professionale nell'Area e profilo riferito all'incarico, da collegare alla tipologia di servizio in cui il candidato ha svolto la sua attività (massimo punti 8);
- 2 punti/anno per esperienza con incarico di organizzazione (sino a massimo 15 punti);
- 1 punti/anno per esperienza con incarico di funzione professionale (sino a massimo 8 punti);
- titoli di studio posseduti (sino a massimo 6 punti):
 - punti 3: laurea magistrale o specialistica;
 - punti 1,5: laurea triennale (non valutata se assorbita dalla specialistica);
 - punti 1,5: master universitario di primo livello inerenti il profilo;
 - punti 2: master universitario di secondo livello inerenti il profilo;
 - punti 1: corsi di perfezionamento universitario inerenti il profilo;
- valutazione del curriculum (sino ad un massimo di 8 punti).

All'esito della selezione, la Commissione formula la graduatoria e propone al Direttore Generale di affidare l'incarico al candidato che ha ottenuto il miglior punteggio. Il Direttore Generale procede al conferimento dell'incarico con proprio provvedimento, ferma restando la possibilità per lo stesso di non conferire l'incarico con idonea motivazione.

Art. 9 - Composizione della Commissione di valutazione e ammissione candidati

La Commissione che effettua le selezioni è composta come di seguito indicato.

Procedura selettiva per gli incarichi organizzativi con funzioni di coordinamento, per gli incarichi organizzativi del profilo dell'assistente sociale e per gli incarichi professionali del ruolo sanitario e del profilo dell'assistente sociale:

- Direttore di Area o suo delegato;

	REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE, AI SENSI DEL CAPO III DEL C.C.N.L. 2.11.2022 PERSONALE DELL'AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI Delibera n. del	
U.O.C. Gestione Risorse Umane	Revisione n. 0 Giugno 2023	Pag.1 di

- Responsabile del servizio cui afferisce l'incarico o suo delegato;
- un componente della Direzione delle Professioni Sanitarie individuato sulla base dell'area di appartenenza o il coordinatore del Dipartimento di appartenenza. Per la figura dell'assistente sociale: un titolare di incarico di funzione;

con funzione di segreteria svolte da personale del Servizio Risorse Umane.

Procedura selettiva per gli incarichi organizzativi senza funzioni di coordinamento e per gli incarichi professionali dei ruoli professionali, tecnico e amministrativo:

- Direttore Amministrativo o suo delegato;
- Dirigente del ruolo professionale, tecnico o amministrativo;

con funzione di segreteria svolte da personale del Servizio Risorse Umane.

Art. 10 – Utilizzo della graduatoria

La graduatoria, pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente/Concorsi e Avvisi/Selezioni interne, è utilizzabile esclusivamente per il conferimento dell'incarico messo a bando.

Art. 11 – Durata degli incarichi

Gli incarichi di funzione, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base attribuiti al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, 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. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

Art. 12 – Integrazione al contratto individuale

	REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE, AI SENSI DEL CAPO III DEL C.C.N.L. 2.11.2022 PERSONALE DELL'AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI Delibera n. del	
U.O.C. Gestione Risorse Umane		Revisione n. 0 Pag.1 di Giugno 2023

A seguito del conferimento dell'incarico, il Servizio Risorse Umane predispone il contratto d'incarico e convoca l'assegnatario per la sottoscrizione.

Art. 13 – Rinnovo e revoca

Gli incarichi, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base attribuiti al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, sono rinnovabili previa valutazione positiva al termine dell'incarico e in assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

La revoca dell'incarico in caso di valutazione negativa, di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa e/o per processi di riorganizzazione, è disposta con le modalità e alle condizioni previste dall'art. 31, commi da 9 a 13, del CCNL 02.11.2022. La revoca dell'incarico può altresì conseguire:

- a rinuncia da parte del titolare;
- a mobilità interna volontaria ad altro U.O./Servizio, nel caso in cui non consenta la prosecuzione dell'incarico;
- a trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale su richiesta del titolare;
- al venir meno dei requisiti richiesti per il conferimento.

Per le fattispecie di cui al presente comma, non si applicano le condizioni previste ai commi 10, 11, 12 e 13 dell'art. 31 del CCNL 02.11.2022 ed il dipendente viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza ed al relativo trattamento economico.

Art. 14 – Valutazione degli incarichi

Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base, è soggetto a specifica valutazione annuale, nonché a valutazione al termine dell'incarico, effettuate dal responsabile di servizio di afferenza, con le modalità previste nel Regolamento di valutazione del personale del Comparto.

Il personale titolare dell'incarico di funzione professionale di base è soggetto alla sola valutazione annuale.

	REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALE, AI SENSI DEL CAPO III DEL C.C.N.L. 2.11.2022 PERSONALE DELL'AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI Delibera n. del		
U.O.C. Gestione Risorse Umane		Revisione n. 0 Giugno 2023	Pag.1 di

Art. 15 – Sostituzioni

In caso di vacanza dell'incarico di funzione organizzativa con funzioni di coordinamento, nelle more delle procedure per l'assegnazione formale dell'incarico, l'Azienda può sostituire temporaneamente il coordinatore cessato con altro dipendente del medesimo profilo professionale, di norma facente parte della medesima U.O., ancorchè non in possesso dei requisiti previsti dal vigente CCNL per l'attribuzione di incarico di funzione organizzativa con funzioni di coordinamento. Tale sostituzione, per la quale può essere previsto un incentivo definito in sede di contrattazione integrativa aziendale, può durare nove mesi, prorogabile sino ad un massimo di dodici.

Art. 16 – Disposizioni transitorie

L'Azienda darà applicazione all'art. 35 del CCNL 02.11.2023 entro i termini in esso previsti.

A tal fine, entro il mese di settembre 2023 verrà pubblicato un avviso nell'angolo del dipendente riferito agli incarichi di organizzazioni per i quali l'Azienda procederà all'ammissione dei candidati in possesso dei requisiti previsti dall'art. 35 del CCNL.

La disciplina relativa al conferimento, rinnovo, revoca, graduazione e valutazione degli incarichi di cui al presente articolo sono quelle previste dalle norme contenute nel presente Regolamento.

CRITERI GRADUAZIONE INCARICHI ORGANIZZATIVI CON FUNZIONI DI COORDINAMENTO

	ELEVATA			MEDIA			
	7	6	5	4	3	2	1
AREA URGENZA EMERGENZA			PS SUP A 50.000 - H HUB CENTRALE OPERATIVA 118	PS con accessi da 30.000 a 50.000 anno	PS con accessi inferiori a 30.000 anno	PPI	
BLOCCHI OPERATORI			GRUPPO OPERATORIO MULTISPECIALISTICO CON SALE OPERATORIE SUP A 10	GRUPPO OPERATORIO MULTISPECIALISTICO HUB (2 coord. SO HUB) E GRUPPO OPERATORIO OSPEDALI SPOKE		SERVIZIO ANESTESIA OSPEDALE SPOKE BLOCCO OPERATORIO MONOSPECIALISTICO (SO ORT)	
PUNTI NASCITA				LIVELLO 3 (OSTETRICIA, SALA PARTO)	LIVELLO 2 (OGN E SALA PARTO)	LIVELLO 1 (OGN, SALA PARTO E ASSISTENZA NEONATALE) LIVELLO 2 (SOLO SALA PARTO, SOLO OGN)	
DEGENZE				PL INTENSIVI PARI O SUPERIORI A 10	PL INTENSIVI INF A 10 PL SEMINTENSIVI E ORDINARI PL ORDINARI PARI O SUP A 30	PL SEMI INTENSIVI INF 8 PL ORDINARI INF A 30	PL DAY SURGERY
				PL INTENSIVI E SEMINTENSIVI PARI O SUPERIORI A 15	PL ORDINARI DI PIU' SPECIALITA' PL ORDINARI PIU' SEZIONE CURE	PL ORDINARI CON RICOVERO PROGRAMMATO	
SERVIZI DIAGNOSTICI E DI SUPPORTO				Servizi diagnostici ad alto impatto tecnologico, con turno sulle 24 ore e con articolazioni territoriali	Servizi diagnostici ad alto impatto tecnologico con articolazione oraria 7 gg su 7 con PD Servizi con più articolazioni territoriali con articolazione oraria 7 gg su 7 con PD	Servizi diagnostici con medio impatto tecnologico con articolazione oraria 7/7 gg con PD	Servizi diagnostici giornalieri con basso impatto tecnologico
				Servizi ad alto impatto economico e specializzazione professionale	Servizi diagnostici ad elevata specializzazione trasversali all'azienda Servizi afferenti a più specialità ad alto impatto tecnologico/economico		
SERVIZI ALLA PERSONA			Strutture poliambulatoriali H hub multispecialistiche anche con articolazioni in più sedi o più UUOO	Stutture poliambulatoriali H Hub con una sola sede	UO monospecialità con servizi con più articolazioni territoriali/ in diverse UUOO aziendali ospedaliere (in più strutture di comuni diversi) UO afferenti a più specialità ad alto impatto economico	UO con Poliambulatorii ospedali spoke UO con attività ambulatoriali e di SO	UO monospecialistiche con attività ambulatoriali con basso impatto tecnologico e economico
SERVIZI TERRITORIALI			Ruoli di referenti per processi trasversali all'azienda per funzioni specifiche	UOC o UO con articolazione in più sedi, sia diurne che notturne, trasversale ad un distretto	UO articolazioni in più sedi e articolazione oraria su 7 giorni	UO con articolazione oraria giornaliera e in più sedi	UO con articolazione oraria giornaliera e unica sede
					UOC con processi a forte interdipendenza con Istituzioni Esterne	UO con articolazione oraria su 7 gg e una sede	
					UOC con articolazioni trasversali su entrambi i distretti	UO di degenza per non acuti e UO con articolazioni giornaliere	
SERVIZI CENTRALI	Ruoli che hanno responsabilità di uffici/servizi, con gestione di processi trasversali all'azienda e con ricadute su più UUOO	Ruoli con responsabilità rilevante nella gestione di risorse umane/economiche/logistiche o pianificazione di azioni tese al raggiungimento dei risultati	Ruoli di referenti per processi trasversali all'azienda per funzioni specifiche	Ruoli che afferiscono a UOC per funzioni specifiche, trasversali alla struttura Spoke	Ruoli di coordinamento di singoli Corsi di Laurea delle professioni sanitarie	Ruoli con funzioni che prevedono rapporti con enti esterni	Ruoli di coordinamento di percorsi formativi postbase
		Ruoli con funzioni di coordinamento di dipartimento strutturale	Ruoli con responsabilità di DEC oltre a funzioni di coordinamento di servizi afferenti alla direzione di struttura	Ruoli di coordinamento dei corsi di laurea professioni sanitarie e referente polo didattico	Ruoli con funzioni di Referente per la Struttura Ospedaliera Spoke		
					Ruoli con funzioni specifiche afferenti alla direzione di una struttura	Ruoli con funzioni specifiche trasversali standardizzate	

GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI ORGANIZZATIVI SENZA FUNZIONE DI COORDINAMENTO

INDICATORE		
DIMENSIONE ORGANIZZATIVA	Complessità relazionale: tipologia e variabilità dei ruoli con i quali si rapporta l'incarico	Relazioni in modo sistematico per l'assolvimento delle funzioni riconducibili all'incarico con la Direzione strategica - Sì (2 p.) - No (0 p.)
		Relazioni in modo sistematico per l'assolvimento delle funzioni riconducibili all'incarico con Enti e Organismi esterni - Sì (2 p.) - No (0 p.)
		Relazioni in modo sistematico con Direttori delle Strutture Tecnico Funzionali e/o Direttori UOC - Sì (2 p.) - No (0 p.)
	Complessità e rilevanza delle risorse umane/finanziarie/patrimoniali gestite	N° unità di personale afferenti: - superiore a 9 (4 p.) - da 4 a 9 (2 p.) - fino a 3 (1 p.)
		Entità delle risorse finanziarie gestite o inerenti al processo: - superiore a 100 milioni (3 p.) - da 50 a 100 milioni (2 p.) - da 0 a 50 milioni (1 p.)
		Complessità delle risorse tecnologiche utilizzate: - Sì (2 p.) - No (0 p.)
	Complessità gestionale	Numero di processi gestiti/aree di attività: - più di 5 (5 p.) - da 3 a 5 (3 p.) - fino a 2 (1 p.)
COMPLESSITA' ED IMPLEMENTAZIONE DELLE COMPETENZE	Complessità delle competenze che caratterizzano l'incarico	- Elevata complessità: attività che richiedono studio, ricerca ed elaborazione di informazioni (da 16 a 25 p.) - Media complessità: attività che richiedono l'elaborazione di informazioni (da 6 a 15 p.) - Bassa complessità: attività consolidate (da 0 a 5 p.)
LIVELLO DI AUTONOMIA E RESPONSABILITA'	Grado di autonomia nello svolgimento delle proprie funzioni anche in relazione all'articolazione organizzativa definita dall'Atto Aziendale. Assunzione diretta di responsabilità gestionali e operative in relazione sia ai compiti sia alle funzioni da svolgere sia ai prodotti di competenza di cui è direttamente responsabile	- Elevato livello di autonomia nello svolgimento delle attività e nel coordinamento dei collaboratori, funzioni propositive e limitato ambito di autonomia decisionale (da 9 a 10 p.) - Elevato livello di autonomia nello svolgimento delle attività e nel coordinamento dei collaboratori, e funzioni propositive (da 6 a 8 p.) - Elevato livello di autonomia nello svolgimento delle attività e nel coordinamento dei collaboratori (da 1 a 5 p.)
TIPO DI SPECIALIZZAZIONE RICHIESTA	Grado di specializzazione e professionalità richieste, da valutarsi in relazione alla necessità che il titolare dell'incarico possieda formazione ed esperienza specifica	Livello di interscambiabilità e specializzazione: - elevata specializzazione e limitata interscambiabilità (da 16 a 25 p.) - media specializzazione e ridotta interscambiabilità (da 6 a 15 p.) - limitata specializzazione ed elevata interscambiabilità (da 1 a 5 p.)
VALENZA STRATEGICA RISPETTO AGLI OBIETTIVI	Valenza strategica rispetto agli obiettivi sovraziendali/aziendali/della struttura di appartenenza	- Elevata: valenza strategica dei processi gestiti rispetto agli obiettivi sovraziendali (da 16 a 20 p.) - Media: valenza strategica dei processi gestiti rispetto agli obiettivi aziendali (da 6 a 15 p.) - Bassa: valenza strategica dei processi gestiti rispetto ai soli obiettivi dell'U.O. di appartenenza (da 1 a 5 p.)

Punteggio	Livello
Da 90 a 100	7
Da 70 a 89	6
Da 54 a 69	5
Da 37 a 53	4
Da 21 a 36	3
Da 9 a 20	2
Da 7 a 8	1

ALLEGATO 3
GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI - RUOLO AMMINISTRATIVO, TECNICO E PROFESSIONALE

INDICATORE		
DIMENSIONE ORGANIZZATIVA	Complessità relazionale: tipologia e variabilità dei ruoli con i quali si rapporta l'incarico	Relazioni in modo sistematico per l'assolvimento delle funzioni riconducibili all'incarico con la Direzione strategica - Sì (2 p.) - No (0 p.)
		Relazioni in modo sistematico per l'assolvimento delle funzioni riconducibili all'incarico con Enti e Organismi esterni - Sì (2 p.) - No (0 p.)
		Relazioni in modo sistematico con Direttori delle Strutture Tecnico Funzionali e/o Direttori UOC - Sì (2 p.) - No (0 p.)
	Complessità e rilevanza delle risorse finanziarie/patrimoniali gestite	Entità delle risorse finanziarie inerenti al processo: - superiore a 100 milioni (2 p.) - da 50 a 100 milioni (1 p.) - da 0 a 50 milioni (0 p.) Complessità delle risorse tecnologiche utilizzate: - Sì (2 p.) - No (0 p.)
COMPLESSITA' ED IMPLEMENTAZIONE DELLE COMPETENZE	Complessità delle competenze che caratterizzano l'incarico	- Elevata complessità: attività che richiedono studio, ricerca ed elaborazione di informazioni (da 16 a 25 p.) - Media complessità: attività che richiedono l'elaborazione di informazioni (da 6 a 15 p.) - Bassa complessità: attività consolidate (da 0 a 5 p.)
LIVELLO DI AUTONOMIA E RESPONSABILITA'	Grado di autonomia nello svolgimento delle proprie funzioni anche in relazione all'articolazione organizzativa definita dall'Atto Aziendale. Assunzione diretta di responsabilità gestionali e operative in relazione sia ai compiti sia alle funzioni da svolgere sia ai prodotti di competenza di cui è direttamente responsabile	- Elevato livello di autonomia nello svolgimento delle attività, funzioni propositive (da 9 a 10 p.) - Elevato livello di autonomia nello svolgimento delle attività, (da 6 a 8 p.) - Medio livello di autonomia nello svolgimento delle attività (da 1 a 5 p.)
TIPO DI SPECIALIZZAZIONE RICHIESTA	Grado di specializzazione e professionalità richieste, da valutarsi in relazione alla necessità che il titolare dell'incarico possieda formazione ed esperienza specifica	Livello di interscambiabilità e specializzazione: - elevata specializzazione e limitata interscambiabilità (da 25 a 35 p.) - media specializzazione e ridotta interscambiabilità (da 15 a 24 p.) - limitata specializzazione ed elevata interscambiabilità (da 1 a 14 p.)
VALENZA STRATEGICA RISPETTO AGLI OBIETTIVI	Valenza strategica rispetto agli obiettivi sovraziendali/aziendali/della struttura di appartenenza	- Elevata: valenza strategica dell'ambito di competenza rispetto agli obiettivi sovra-aziendali (da 16 a 20 p.) - Media: valenza strategica dell'ambito di competenza rispetto agli obiettivi aziendali (da 6 a 15 p.) - Bassa: valenza strategica dell'ambito di competenza rispetto ai soli obiettivi dell'U.O. di appartenenza (da 1 a 5 p.)

Punteggio	Livello
Da 73 a 100	5
Da 55 a 72	4
Da 26 a 54	3
Da 13 a 25	2
Da 3 a 12	1