

AREA DEL COMPARTO

REGOLAMENTO

PER IL CONFERIMENTO, LA VALUTAZIONE E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

(Artt. 14 e seguenti CCNL 21.5.2018 area comparto)

PREMESSA

Il presente regolamento disciplina nell'ambito dell'ASUR e delle singole Aree Vaste le modalità di istituzione, graduazione, conferimento e valutazione degli incarichi di funzione di cui agli artt. 14 e seguenti del CCNL 21.5.2018 area comparto sanità.

ART. 1 - DEFINIZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

1. Nei ruoli sanitario, tecnico, amministrativo e professionale possono essere istituiti i seguenti incarichi di funzione (art.14 CCNL 21.5.2018):
 - incarichi di organizzazione;
 - incarichi professionali
2. Gli incarichi di funzione richiedono anche lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

ART. 2 - CONTENUTO E REQUISITI DEGLI INCARICHI DI ORGANIZZAZIONE

A. Personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior

1. Al personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior possono essere conferiti **incarichi di organizzazione**; detti incarichi comportano l'assunzione di specifiche responsabilità organizzative nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria e sociosanitaria.
2. La funzione di coordinamento prevista dalla Legge n. 43 del 2006 è confermata e valorizzata all'interno della graduazione dell'incarico di organizzazione, anche in relazione all'evoluzione dei processi e modelli organizzativi ed all'esperienza e professionalità acquisite.
3. Per l'esercizio della sola funzione di coordinamento è necessario il possesso dei seguenti requisiti previsti dall'art. 6, comma 4, della Legge n. 43/2006:
 - ✓ possesso del Master di primo livello in management o per le funzioni di coordinamento rilasciato dall'Università ai sensi dell'art. 3, comma 8 del regolamento di cui al Decreto del Ministero dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica 3.11.1999, n. 509, e dell'art. 3, comma 9, del regolamento di cui al Decreto del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca del 22.10.2004, n. 270;
 - ✓ esperienza professionale complessiva nella categoria D, anche senior, di tre anni. Il certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, di cui all'art. 6, c. 5 della L.43/2006, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa, è valido ai fini dell'affidamento delle funzioni di coordinamento.
4. Ai fini del conferimento degli ulteriori incarichi di organizzazione è necessario il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nella categoria D, anche senior.
5. L'incarico di organizzazione a valenza Dipartimentale/ di Macroarea / Area Professioni Sanitarie può ricomprendere la funzione di coordinamento prevista dalla Legge n. 43 del 2006; in questo caso si configura come ulteriore valorizzazione delle funzioni aggiuntive conferite.
6. Gli incarichi di organizzazione, all'interno della stessa unità di appartenenza, sono sovraordinati agli incarichi di professionista specialista e di professionista esperto.

B. Personale appartenente ai ruoli amministrativo, tecnico e professionale

7. Al personale appartenente ai ruoli amministrativo, tecnico e professionale possono essere conferiti incarichi di organizzazione; detti incarichi comportano funzioni di gestione di servizi di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa che possono richiedere anche l'attività di coordinamento di altro personale; l'incarico di organizzazione è di un'unica tipologia.
8. Per il conferimento dell'incarico di organizzazione è richiesto il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo d'appartenenza e in categoria D, anche senior.

ART. 3 - CONTENUTO E REQUISITI DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI

A. Personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior

1. Al personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior possono essere conferiti incarichi professionali, in attuazione del dettato di cui all'art. 6 della Legge n.43/06 nonché di quanto contenuto nei decreti istitutivi dei profili professionali ai sensi dell'art.6, comma 3, del D.Lgs. n.502/92 e smi; l'incarico professionale può essere di "professionista specialista" o di "professionista esperto".
2. In particolare nell'ambito delle specifiche aree di intervento delle Professioni Sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione nonché della professione di ostetrica ed in relazione alle istituende aree di formazione complementare post diploma, possono essere istituiti incarichi professionali per l'esercizio di compiti derivanti dalla specifica organizzazione delle funzioni delle predette aree prevista nell'organizzazione aziendale; tali compiti sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi e richiedono significative, elevate ed innovative competenze professionali rispetto a quelle del profilo posseduto.
3. I requisiti per il conferimento dell'incarico di "professionista specialista" e di "professionista esperto" sono i seguenti:
 - **professionista specialista:**
 - ✓ possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nella categoria D, anche senior;
 - ✓ possesso del master specialistico di primo livello di cui all'art. 6 della Legge n. 43/06 secondo gli ordinamenti didattici universitari definiti dal Ministero della Salute e il Ministero dell'Università, su proposta dell'Osservatorio nazionale per le Professioni Sanitarie, ricostituito presso il MIUR con il Decreto Interministeriale 10 marzo del 2016 e sentite le Regioni;
 - **professionista esperto:**
 - ✓ possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nella categoria D, anche senior;
 - ✓ avere acquisito competenze avanzate, tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalle stesse regioni.

B. Personale appartenente ai ruoli amministrativo tecnico e professionale

4. Al personale appartenente ai ruoli amministrativo, tecnico e professionale possono essere conferiti incarichi professionali; detti incarichi comportano attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate alla iscrizione ad albi professionali ove esistente.
5. Per il conferimento dell'incarico professionale è richiesto il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo d'appartenenza e in categoria D, anche senior, nonché il titolo di abilitazione ove esistente. In tale ultimo caso il conferimento dell'incarico potrà comportare l'iscrizione al relativo albo, sempre ove esistente, se necessario ai fini dello svolgimento dello stesso.

ART. 4 - ISTITUZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

- L'Azienda, in relazione alle esigenze di servizio e sulla base del proprio assetto organizzativo di cui all'atto aziendale nonché agli altri provvedimenti di organizzazione dell'ASUR, delle leggi regionali di organizzazione e delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale, definisce l'assetto degli incarichi di funzione di cui agli artt. 14 e seguenti del CCNL 21.5.2018, tenuto conto delle risorse disponibili nel fondo contrattuale di cui all'art. 80 del CCNL 21.5.2018, individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa.
- L'assetto organizzativo degli incarichi di funzione indica per ogni incarico il collocamento nell'organizzazione aziendale ai sensi dell'art. 6, comma 3, del presente regolamento, ai fini di definire i soggetti aventi titolo al conferimento di cui al medesimo art. 6 comma 4; l'assetto organizzativo dovrà definire altresì gli incarichi comportanti anche funzioni di coordinamento ai sensi della L. n. 43/2006 per i fini di cui all'art. 2 comma 5.
- Gli incarichi di funzione istituiti non costituiscono posti di dotazione organica e sono modificabili per effetto di:
 - successiva diversa organizzazione interna,
 - diversa programmazione delle attività istituzionali,
 - riordino dei processi gestionali finalizzati al miglioramento dell'efficienza organizzativa e dell'efficacia erogativa, nonché all'eliminazione di eventuali aree di improduttività.
- L'Azienda, una volta definito il proprio assetto degli incarichi di funzione, provvede alla graduazione degli stessi ai fini della individuazione dell'importo della relativa indennità entro il valore minimo e massimo previsti dall'art. 20, c. 3, CCNL 21.5.2018, pari ad un minimo di € 1.678,48 ad un massimo di € 12.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
- La graduazione avviene nell'ambito delle risorse disponibili nel fondo contrattuale di cui all'art. 80 CCNL 21.5.2018, specificamente individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa.
- La graduazione degli incarichi di funzione avviene sulla base dei seguenti fattori ed elementi di valutazione:

Tipo A: Incarico di organizzazione:

Rilevanza delle risorse umane assegnate e dei profili professionali direttamente gestiti o coordinati	Dimensione organizzativa di riferimento	Livello di autonomia e responsabilità dell'incarico	Grado di specializzazione e professionalità richieste dai compiti affidati	Complessità ed implementazione delle competenze attribuite	Valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'ASUR	Totale
Alta = da 11 a 15 Media = da 6 a 10 Bassa = da 1 a 5	Alta = da 11 a 15 Media = da 6 a 10 Bassa = da 1 a 5	Alto = da 15 a 20 Medio = da 7 a 14 Basso = da 1 a 6	Alto = da 15 a 20 Medio = da 7 a 14 Basso = da 1 a 6	Alta = da 11 a 15 Media = da 6 a 10 Bassa = da 1 a 5	Alta = da 11 a 15 Media = da 6 a 10 Bassa = da 1 a 5	_/100

Tipo B: Incarico professionale:

Dimensione organizzativa di riferimento	Livello di autonomia e responsabilità dell'incarico	Grado di specializzazione e professionalità richieste dai compiti affidati	Complessità ed implementazione delle competenze attribuite	Valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'ASUR	Totale
Alta = da 9 a 12 Media = da 5 a 8 Bassa = da 1 a 4	Alta = da 9 a 12 Media = da 5 a 8 Bassa = da 1 a 4	Alta = da 9 a 12 Media = da 5 a 8 Bassa = da 1 a 4	Alta = da 9 a 12 Media = da 5 a 8 Bassa = da 1 a 4	Alta = da 9 a 12 Media = da 5 a 8 Bassa = da 1 a 4	_/60

Di seguito si riportano, per ciascun fattore, i parametri di suddivisione nelle tre classi:

FATTORI DI VALUTAZIONE	CLASSI DI GIUDIZIO		
	BASSA	MEDIA	ALTA
Rilevanza delle risorse umane assegnate e dei profili professionali direttamente gestiti o coordinati	Risorse umane direttamente gestite o coordinate: fino a 5 dipendenti	Risorse umane direttamente gestite o coordinate: da 5 a 15 dipendenti	Risorse umane direttamente gestite o coordinate: sopra 15 dipendenti
Dimensione organizzativa di riferimento	Adeguate livello di discrezionalità delegata e/o esercitata per l'incarico.	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.
Livello di autonomia e responsabilità dell'incarico	Esecuzione o supervisione di una o più attività specifiche quanto a obiettivi e contenuti; responsabilità su obiettivi parziali	Integrazione o coordinamento, operativo o concettuale, di attività relativamente omogenee per natura o obiettivi	Assunzione diretta di responsabilità gestionali, integrazione e coordinamento operativi e concettuali di attività diverse per natura e obiettivi
Grado di specializzazione e professionalità richieste dai compiti affidati	Buona padronanza di una tecnica che richiede la conoscenza di una serie di pratiche e/o quadri normativi e/o teoria o principi scientifici	Competenza ottenuta con una adeguata permanenza in un campo specializzato o tecnico (competenza + esperienza di anni sul campo)	Sicura padronanza di tecniche, pratiche, quadri normativi e teorie acquisite tramite una vasta e variegata esperienza e/o una specifica preparazione (competenza multidisciplinare)
Complessità ed implementazione delle competenze attribuite	Esistenza di procedure e norme definite che forniscono un quadro generale ben determinato per identificare, definire e risolvere i problemi connessi all'incarico; contesto standardizzato	Contesto diversificato e ampio; il titolare dell'incarico deve adattare o definire nuovi metodi e procedure	Contesto innovativo; molti elementi di incertezza che rendono difficile utilizzare metodi e strumenti appresi in esperienze precedenti; necessario il pensiero creativo e originale
Valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'ASUR	Incarico che influenza in modo remoto i risultati strategici definiti nei documenti di programmazione	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

7. Il valore economico dei singoli incarichi è determinato, con riferimento al punteggio attribuito a ciascuno di essi in sede di graduazione ed alle risorse disponibili nel fondo contrattuale di cui all'art. 80 CCNL 21.5.2018, individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa, secondo la seguente formula:

$$\text{Valore dell'incarico} = \frac{\text{Risorse disponibili}}{\text{Totale punteggi}} \times \text{punteggio singolo incarico}$$

- 8. Il valore economico così determinato è erogato per 13 mensilità.
- 9. L'assetto degli incarichi di funzione e la relativa graduazione sono definiti con provvedimento del Direttore di Area Vasta previa acquisizione del parere positivo del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo, ognuno per quanto di propria competenza; l'assetto degli incarichi di funzione riferibili alle funzioni della Direzione Generale è adottato dal Direttore Generale su proposta Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo, ognuno per quanto di propria competenza.

ART. 5 - CONFERIMENTO, DURATA E REVOCA DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

1. Gli incarichi di funzione, di organizzazione e professionali, possono essere conferiti al personale inquadrato nella categoria D, anche senior, in servizio a tempo indeterminato presso l'ASUR e con rapporto di lavoro a tempo pieno. Gli incarichi di organizzazione sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale qualora il valore

- economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad € 3.227,85, in tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.
2. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per la progressione economica qualora sia in possesso dei relativi requisiti.
 3. Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro.
 4. Il conferimento degli incarichi di funzione non comporta per il dipendente che ne è titolare né progressione interna di carriera automatica né differenze retributive tabellari, salvo il diritto alla corresponsione della correlata indennità di incarico di cui all'art. 20 CCNL 21.5.2018 rapportata alla natura ed alle caratteristiche dell'incarico stesso.
 5. Gli incarichi relativi all'assetto funzionale dell'Area Vasta sono conferiti con provvedimento del Direttore di Area Vasta sulla base delle procedure di cui al successivo art. 6; gli incarichi riferibili alle funzioni della Direzione Generale sono conferiti dal Direttore Generale con le medesime procedure.

ART. 6 – PROCEDURA DI CONFERIMENTO

1. L'Area Vasta, ovvero la Direzione Generale per gli incarichi di funzione ivi istituiti, emette apposito avviso interno dandone ampia diffusione al personale mediante pubblicazione sul sito internet aziendale per non meno di trenta giorni; lo stesso verrà trasmesso a tutte le U.O. interessate nonché alle OO.SS regionali e territoriali ed alla RSU di Area Vasta.
2. L'avviso interno riporta per ogni incarico da conferire:
 - a) la tipologia di incarico di funzione (di organizzazione o professionale) che si intende conferire, il peso attribuito ed il valore economico della correlata indennità di incarico annua spettante;
 - b) i contenuti, le funzioni e le responsabilità proprie dell'incarico in qualità e quantità;
 - c) i requisiti culturali e professionali necessari per l'accesso all'incarico di funzione;
 - d) il termine di scadenza della trasmissione delle domande di partecipazione all'avviso.
3. Gli incarichi sono raggruppati come segue:
 - a) per l'esercizio della sola funzione di coordinamento gli incarichi sono raggruppati per Area Vasta;
 - b) gli incarichi di organizzazione a valenza Dipartimentale/ Macroarea /Area Professioni Sanitarie all'interno del quale sono ricomprese anche le funzione di coordinamento di cui alla Legge n. 43/2006 sono raggruppati per Dipartimento ovvero Area;
 - c) tutti gli altri incarichi sono raggruppati per Dipartimento/ Macroarea/ Area Professioni Sanitarie; nel caso di Unità Operative amministrative gli incarichi sono raggruppati, di norma, su base di Unità Operativa, fatto salvo gli incarichi comportanti funzioni trasversali, nel qual caso verranno raggruppati per Dipartimento o Area Vasta.
4. Alla procedura per il conferimento di ogni incarico è ammesso:
 - con riferimento al punto a) del precedente articolo il personale avente titolo appartenente all'Area Vasta;
 - con riferimento al punto b) del precedente articolo il personale avente titolo appartenente al Dipartimento interessato, tenuto conto di quanto previsto all'art. 2 comma 5;
 - con riferimento al punto c) del precedente articolo il personale avente titolo appartenente al Dipartimento/Macroarea/Area interessata (ovvero nel caso di Unità Operative amministrative, di norma, appartenente alla Struttura).
5. Il personale interessato presenta domanda nei termini e con le modalità specificate nell'avviso allegando un proprio curriculum professionale; non verranno prese in considerazione le istanze pervenute fuori termine e quelle non redatte con le modalità previste dall'avviso interno.
6. Gli incarichi di funzione sono attribuiti sulla base dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali nonché delle specifiche esperienze acquisite pertinenti alle funzioni caratterizzanti la posizione da assegnare, in relazione ad una valutazione per titoli e colloquio.

7. La valutazione dei candidati è demandata ad apposite commissioni, nominate dal Direttore di Area Vasta o dal Direttore Generale, composte come segue:

AREE VASTE:

a) Per la sola funzione di coordinamento prevista dalla Legge n. 43 del 2006:

- Presidente - N. 1 Dirigente Professioni Sanitarie dell'area
Componenti - N. 2 titolari di incarico di funzione con anzianità di incarico, anche come titolare di incarico di Posizione Organizzativa (art. 21 CCNL 7.4.99) o di Coordinamento (art. 10 CCNL 20.9.2001), da almeno 3 anni

b) Per tutti gli altri incarichi di funzione, compresi gli incarichi di organizzazione ricomprendenti funzioni di coordinamento di cui alla Legge n. 43 del 2006:

Area Sanitaria:

- Presidente - N. 1 Dirigente Professioni Sanitarie dell'area
Componenti - Direttore Dipartimento/Macrostruttura /Struttura dove è collocato l'incarico
- N. 1 titolare di incarico di funzione con anzianità di incarico, anche come titolare di incarico di P.O. ex art. 21 CCNL 7.4.99, da almeno 3 anni oppure un dirigente Area Professioni Sanitarie

Area Tecnica:

- Presidente - Direttore/Responsabile dell'U.O. dove è collocato l'incarico
Componenti - N. 1 dirigente ruolo tecnico/professionale
- N. 1 titolare di incarico di funzione con anzianità di incarico, anche come titolare di incarico di incarico di Posizione Organizzativa (art. 21 CCNL 7.4.99), da almeno 3 anni oppure un dirigente Area Professioni Sanitarie

Area Amministrativa:

- Presidente - Direttore/Responsabile dell'U.O. dove è collocato l'incarico
Componenti - N. 1 dirigente ruolo amministrativo
- N. 1 titolare di incarico di funzione con anzianità di incarico, anche come titolare di incarico di Posizione Organizzativa (art. 21 CCNL 7.4.99), da almeno 3 anni

DIREZIONE GENERALE:

Area Sanitaria:

- Presidente - Dirigente Professioni sanitarie dell'area
Componenti - Dirigente medico/sanitario
- N. 1 titolare di incarico di funzione con anzianità di incarico, anche come titolare di incarico di P.O ex art. 21 CCNL 7.4.99, da almeno 3 anni oppure un dirigente Area Professioni Sanitarie

Area Tecnica:

- Presidente - Direttore Amministrativo
Componenti - N. 1 dirigente ruolo tecnico/professionale
- N. 1 titolare di incarico di funzione con anzianità di incarico, anche come titolare di incarico di incarico di Posizione Organizzativa (art. 21 CCNL 7.4.99) da almeno 3 anni oppure un dirigente Area Professioni Sanitarie

Area Amministrativa:

- Presidente - Direttore Amministrativo
Componenti - N. 1 dirigente ruolo amministrativo
N. 1 titolare di incarico di funzione con anzianità di incarico, anche come titolare di incarico di incarico di Posizione Organizzativa (art. 21 CCNL 7.4.99) da almeno 3 anni

8. Le funzioni di segreteria sono svolte da un dipendente del ruolo amministrativo, secondo criteri di rotazione.
9. L'U.O. Supporto all'Area Politiche del Personale procede alla verifica della conformità delle istanze rispetto a quanto prescritto dall'Avviso in ordine alla ammissibilità delle stesse.
10. La Commissione procede alla valutazione dei curricula e convoca a colloquio gli aspiranti ammessi.

ARTICOLO 7 – VALUTAZIONE DEI TITOLI E DEL COLLOQUIO

1. La Commissione ai fini della valutazione dei candidati avrà a disposizione 80 punti così suddivisi:
a) Titoli 40
b) Colloquio 40
a) **TITOLI:**
I punti per la valutazione dei titoli sono così ripartiti:
1. Titoli professionali: max punti 25 punti
2. Titoli di studio, accademici, abilitazioni: max 7 punti
3. Pubblicazioni: max 4 punti
4. Corsi di formazione e aggiornamento: max 4 punti
2. Si stabiliscono i seguenti criteri per la valutazione dei titoli, valutabili solo se attinenti all'incarico da conferire:
1. Titoli professionali (max 25 punti): anzianità di servizio nella cat. D, anche senior:
 - ✓ con incarico di Funzione, Posizione Organizzativa o Coordinamento, in assenza di valutazione negativa: punti 1,2 x anno
 - ✓ senza incarico di Funzione, di Posizione Organizzativa o di Coordinamento: 0,9 per anno
 2. Titoli di studio, accademici, abilitazioni (max 7 punti), solo se non richiesti quali requisito di accesso alla selezione:
 - ✓ laurea specialistica o laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento: punti 3
 - ✓ ulteriore Laurea Specialistica o Laurea Vecchio Ordinamento o Laurea Magistrale: punti 2 x ciascuna
 - ✓ laurea triennale: punti 1 x ciascuna
 - ✓ ulteriore Laurea triennale: punti 0,5 x ciascuna
 - ✓ dottorato di ricerca o specializzazione post laurea: punti 1,00 x ciascuno
 - ✓ master universitario di II livello: punti 1,00 x ciascuno
 - ✓ master universitario di I livello: punti 0,50 x ciascuno
 - ✓ abilitazione professionale: punti 1 x ciascuna
 3. Pubblicazioni (max 4 punti):
 - ✓ pubblicazioni: 0,30 per pubblicazione
 4. Corsi di formazione e di aggiornamento (max 4 punti):
 - ✓ corsi di formazione e di aggiornamento inferiori a 30 ore: punti 0,10 per ogni corso;
 - ✓ corsi di formazione e di aggiornamento superiori a 30 ore ma inferiori a 100 ore: punti 0,20 per ogni corso;
 - ✓ corsi di formazione e di aggiornamento superiori alle 100 ore: punti 0,30 per ogni corso;

b) COLLOQUIO:

3. I candidati saranno sottoposti ad un colloquio, da parte della commissione selezionatrice, volto ad accertare il possesso delle competenze tecnico/specialistiche del candidato in relazione alla funzioni da assegnare.
4. Il superamento del colloquio è subordinato al raggiungimento di una valutazione di sufficienza espressa in termini numerici di almeno 24/40.
5. La data ed il luogo dello svolgimento del colloquio saranno comunicati ai candidati con almeno 15 giorni di anticipo rispetto all'inizio della prova attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale nella Sezione Amministrazione Trasparente > Bandi di concorso, ovvero, nel caso di un numero esiguo di candidati, a mezzo comunicazione personale.
6. Nel giorno fissato per il colloquio, prima dello svolgimento, la commissione ne determina i contenuti e le modalità di esecuzione che devono comportare pari impegno per tutti i candidati e svolgersi in aula aperta al pubblico.
7. In esito alla valutazione dei titoli ed al colloquio per ogni raggruppamento di incarichi di funzione sarà redatta una graduatoria di merito; gli incarichi saranno attribuiti sulla base delle scelte effettuate dai candidati secondo l'ordine di graduatoria.
8. La graduatoria avrà durata biennale; nell'arco di vigenza la graduatoria potrà essere utilizzata per il conferimento di ulteriori incarichi che dovessero rendersi disponibili; la stessa graduatoria è utilizzata per il conferimento di incarichi temporanei di cui all'art. 9.
9. L'istituzione di nuovi incarichi di funzione comporta la necessità di procedere all'indizione di apposito avviso interno.

ARTICOLO 8 – CONFERIMENTO E DURATA DELL'INCARICO

1. Gli incarichi di funzione sono conferiti dal Direttore di Area Vasta ovvero dal Direttore Generale secondo l'assetto esposto all'art. 4, sulla base dell'ordine della graduatoria di selezione di cui all'art. 7 comma 7.
2. L'incarico di funzione è a termine e l'ASUR ne determina, di volta in volta, sulla base delle proprie esigenze organizzative, la durata tra un minimo di tre anni e un massimo di cinque anni.
3. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva, per una durata massima complessiva di dieci anni.
4. La revoca degli incarichi prima della scadenza avviene, con provvedimento motivato, per diversa organizzazione dell'ente derivante dalla modifica dell'atto aziendale, per il venir meno dei requisiti richiesti per l'attribuzione ovvero a seguito di due valutazioni annuali negative come previste all'art. 11.
5. Comportano altresì la revoca dell'incarico:
 - la rinuncia dell'interessato;
 - la richiesta dell'interessato di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (in caso di incarico con valore economico in misura pari o superiore ad € 3.227,85).
6. La revoca dell'incarico comporta la perdita del trattamento economico accessorio relativo alla titolarità dello stesso così come definito nell'art. 20, comma 1, CCNL 21.5.2018; in tal caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza con corresponsione del relativo trattamento economico.
7. Il dipendente titolare dell'incarico collocato in aspettativa senza retribuzione conserva lo stesso fino alla sua naturale scadenza; trascorso tale termine l'incarico non potrà essere rinnovato, salvo facoltà di rientro in servizio.

8. Il dipendente titolare dell'incarico collocato in aspettativa retribuita conserva lo stesso fino al suo rientro in servizio ed ha diritto al rinnovo dell'incarico qualora lo stesso scada nel periodo di assenza allorché la valutazione dell'incarico sia stata effettuata con riferimento almeno ad una annualità.

ARTICOLO 9 – INCARICHI TEMPORANEI

1. Nell'ipotesi di temporanea assenza di un dipendente titolare di incarico di funzione superiore a mesi sei (es. assenze ai sensi del D.Lgs n. 151/2001, lunghe malattie, aspettative a vario titolo) è possibile procedere alla sostituzione del titolare con conferimento di un incarico temporaneo
2. Nelle ipotesi di cui al comma precedente per l'esercizio della sola funzione di coordinamento e per gli incarichi professionali spetterà una indennità di funzione pari a €1.678,48 annui lordi per tredici mensilità, mentre per i restanti incarichi di organizzazione spetterà una indennità di funzione pari a € 3.227,85 annui lordi per tredici mensilità.
3. Gli incarichi di sostituzione sono conferibili nei limiti delle risorse del fondo di cui all'art. 80 CCNL 21.5.2018 finalizzate all'istituto degli incarichi di funzione; ulteriori risorse necessarie per fare fronte ad ulteriori sostituzioni dovranno essere definite in sede di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21.5.2018.
4. Le sostituzioni di cui al comma 1 avvengono mediante utilizzo della graduatoria di cui all'art. 7 comma 7; in tal caso la graduatoria può essere utilizzata anche oltre la data di scadenza.

ART. 10 - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEGLI INCARICHI

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare degli incarichi di funzione è finanziato con le risorse del fondo di cui all'art. 80 CCNL 21.5.2018 come determinate, con riferimento a ciascuna Area Vasta ed alla Direzione Generale ASUR, in sede aziendale ed è costituito dall'indennità d'incarico.
2. Restano ferme la corresponsione dell'indennità professionale specifica per i profili per i quali è prevista, nonché dei compensi per la performance e la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro di cui al Titolo VIII Capo III CCNL 21.5.2018.
3. L'indennità relativa agli incarichi di organizzazione assorbe, dalla data del conferimento dell'incarico e per tutta la durata dello stesso, il compenso per il lavoro straordinario; il compenso per lavoro straordinario è comunque spettante qualora il valore di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad € 3.227,85. Di norma i titolari degli incarichi di organizzazione non effettuano turni di Pronta Disponibilità fatto salvo per gli incarichi di valore inferiore ad € 3.227,85.

ARTICOLO 11 – VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

1. Ai sensi dell'art. 20 CCNL 21.5.2018 il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico di funzione è soggetto a specifica valutazione annuale nonché a valutazione finale al termine dell'incarico.
2. Le procedure di valutazione devono essere improntate ai seguenti principi:
 - trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo della motivazione della valutazione espressa;
 - informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio nella valutazione di prima e seconda istanza;
 - imparzialità.
3. Il processo di valutazione si articola nelle seguenti fasi:
 - valutazione annuale;
 - valutazione di fine incarico

Valutazione annuale

4. La valutazione annuale compete al dirigente responsabile della struttura di assegnazione del dipendente, di concerto con il dirigente delle professioni sanitarie dell'area di riferimento, ed è effettuata nell'ambito del ciclo della performance, mediante utilizzo dell'apposita scheda individuale secondo quanto previsto dal documento relativo al sistema di valutazione e misurazione della performance allegato al Piano triennale della performance; il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione dei premi di cui all'art. 81, comma 6, del CCNL 21.5.2018 nonché alla valutazione annuale positiva; la valutazione annuale della performance costituisce inoltre valutazione professionale intermedia dell'incarico.

Valutazione di fine incarico:

5. La valutazione di fine incarico è finalizzata al rinnovo o revoca dell'incarico o affidamento di altri incarichi e viene effettuata, in prima istanza, dal dirigente responsabile della struttura di assegnazione, di concerto con il dirigente delle professioni sanitarie dell'area di riferimento, e, in seconda istanza, dal Collegio di Valutazione
6. Il titolare dell'incarico di funzione è tenuto a presentare, prima della scadenza dell'incarico, al dirigente responsabile della struttura di assegnazione, una dettagliata relazione sull'attività svolta nel corso del conferimento dell'incarico con la specificazione, in particolare, dei risultati conseguiti con riferimento alle attività peculiari dell'incarico da svolgere e del rispetto delle direttive e delle disposizioni di servizio dettate dal responsabile della struttura nel cui ambito è collocato il relativo incarico.
7. Prima della scadenza dell'incarico la relazione finale predisposta dal dipendente verrà trasmessa al Collegio di Valutazione dal dirigente responsabile della struttura di assegnazione, unitamente alla valutazione di prima istanza espressa dal medesimo responsabile di concerto con il dirigente delle Professioni Sanitarie dell'area di riferimento.
8. I componenti del Collegio di Valutazione sono nominati dal Direttore di Area Vasta (dal Direttore Generale per gli incarichi collocati presso la Direzione Generale).
9. Il Collegio è composto come segue:

AREE VASTE:

- Presidente - n. 1 Dirigente delle Professioni Sanitarie
Componenti - n. 1 Dirigente Medico o Sanitario
- n. 1 Dirigente Amministrativo o Professionale o Tecnico

DIREZIONE GENERALE:

- Presidente - Direttore Amministrativo
Componenti - n. 1 Dirigente Medico o Sanitario o Professionale o Tecnico
- n. 1 Dirigente Amministrativo

10. Per ogni componente titolare viene individuato un componente supplente che sostituirà il titolare in caso di assenza o impedimento. Nei casi in cui vi sia coincidenza tra il valutatore di prima istanza ed il componente del Collegio di Valutazione quest'ultimo è sostituito dal membro supplente.
11. Il Collegio di Valutazione si avvale anche dei risultati della valutazione annuale della performance individuale.
12. All'esito della verifica il Collegio di Valutazione potrà:
- a) confermare la valutazione positiva nei termini formulati dal responsabile della struttura nel cui ambito è collocato il relativo incarico;
 - b) confermare la valutazione di prima istanza qualora la stessa abbia avuto esito negativo;
 - c) riformare, con adeguata motivazione, la valutazione positiva o negativa di prima istanza.
- Nei casi di cui ai precedenti punti b e c il Collegio di valutazione è integrato da n.1 componente nominato con provvedimento del Direttore di Area Vasta, o del Direttore Generale per gli incarichi allocati presso la Direzione

Generale, scelti tra i Dirigenti esperti in relazione alle specifiche funzioni ed alle correlate attività da svolgere da parte del soggetto incaricato.

13. L'esito positivo della valutazione finale costituisce titolo per il rinnovo dello stesso incarico ovvero di altro incarico di pari o maggiore valore all'interno del Dipartimento/Macroarea/Struttura, fermo restando quanto previsto dal precedente art. 8 comma 3.
14. I Collegi di Valutazione hanno validità fino alla modifica degli stessi anche in relazione a circostanze che impongano la sostituzione dei relativi componenti; ai componenti del Collegio di Valutazione non spettano compensi in applicazione dei principi di cui all'art. 60 del CCNL 8.6.2000.
15. Nel caso si prospetti una valutazione negativa, prima della definitiva formalizzazione della stessa, il Collegio ha l'obbligo di convocare ed ascoltare in contraddittorio il dipendente incaricato, anche accompagnato da persona di sua fiducia.
16. La valutazione negativa di fine incarico dell'operato del dipendente cui è stato conferito un incarico di funzione ovvero due risultati negativi nella valutazione intermedia (performance individuale) comportano la revoca, con provvedimento motivato del Direttore di Area Vasta/Direttore Generale, dell'incarico stesso, dal momento della relativa comunicazione, con la conseguente perdita dell'indennità di funzione e l'inefficienza del dipendente a ricoprire, per almeno un biennio, altri incarichi di funzione anche di minor valore economico e responsabilità; il dipendente resta inquadrato nella categoria di competenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo.
17. L'esito della valutazione è riportato nel fascicolo personale degli interessati

ART. 12 - INDENNITÀ DI COORDINAMENTO AD ESAURIMENTO

1. Resta ferma la corresponsione, prevista dall'art. 10, comma 2, CCNL del 20.9.2001 (2° biennio economico) dell'indennità di coordinamento – parte fissa – in via permanente ai collaboratori professionali sanitari – caposala – già appartenenti alla categoria D e con reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001, nella misura annua lorda di euro 1.549,37 cui si aggiunge la tredicesima mensilità.
2. L'indennità di cui al precedente comma compete in via permanente, nella stessa misura e con la medesima decorrenza, anche ai collaboratori professionali sanitari degli altri profili e discipline nonché ai collaboratori professionali assistenti sociali già appartenenti alla categoria D, ai quali a tale data sia stato conferito analogo incarico di coordinamento o, previa verifica, ne abbiano riconosciuto con atto formale lo svolgimento al 31.8.2001; la medesima indennità compete anche ai dipendenti appartenenti alla categoria D livello economico super, ai sensi dell'art. 8, c. 5 CCNL 20.9.2001 (2° biennio).
3. L'indennità di coordinamento ad esaurimento è assorbita dall'indennità di incarico di cui all'art. 20 del CCNL 21.5.2018 attribuita in relazione al conferimento di uno degli incarichi ivi previsti.

ART. 13 - NORMA TRANSITORIA

1. Gli incarichi di posizione organizzativa (artt. 20, 21 e 36 CCNL 7.4.1999) e coordinamento (artt. 10 CCNL 20.9.2001 e 5 CCNL 20.9.2001 integrativo del CCNL 7 aprile 1999) attribuiti alla data di sottoscrizione del CCNL 21.5.2018 ovvero quelli che saranno conferiti in virtù di una procedura già avviata alla medesima data, restano in vigore fino al completamento del processo di istituzione ed assegnazione degli incarichi di funzione in attuazione del presente regolamento.
2. I titolari delle funzioni di coordinamento, alla data di entrata in vigore del presente regolamento, ai sensi degli artt. 10 CCNL 20.9.2001 e 5 CCNL 20.9.2001 integrativo del CCNL 7 aprile 1999, in via transitoria, e pertanto in sede di prima assegnazione degli incarichi per la sola funzione di coordinamento in attuazione del presente regolamento, hanno facoltà di esprimere opzione, al momento della presentazione dell'istanza di partecipazione all'avviso interno, con diritto di precedenza:

- all'attribuzione dell'incarico, previsto nel nuovo assetto, caratterizzato dai medesimi contenuti, funzioni e responsabilità proprie dell'incarico in godimento, qualora in possesso dei requisiti per il conferimento dell'incarico e qualora abbiano ottenuto una valutazione di sufficienza nel colloquio;
 - in subordine, all'attribuzione di altro incarico, caratterizzato da differenti contenuti, funzioni e responsabilità rispetto all'incarico in godimento, nel rispetto della graduatoria di selezione di cui all'art. 7 comma 7, qualora in possesso dei requisiti per il conferimento dell'incarico e qualora abbiano ottenuto una valutazione di sufficienza nel colloquio.
3. L'individuazione degli incarichi di funzione per la sola funzione di coordinamento caratterizzati dai medesimi contenuti, funzioni e responsabilità rispetto a quelli in essere alla data del 21.5.2018, data di sottoscrizione del CCNL 2016-2018 area comparto, viene effettuata in sede di definizione dell'assetto degli incarichi di funzione.
 4. La presenza di due valutazioni annuali, di cui al precedente art. 10, negative nel triennio precedente comporta, l'impossibilità di procedere all'attribuzione degli incarichi di cui al precedente comma 2.
 5. Una volta concluso il processo di istituzione, graduazione e valorizzazione degli incarichi di funzione l'Area Vasta (la Direzione Generale ASUR per gli incarichi di funzione ivi allocati) attiverà le procedure di conferimento degli incarichi secondo i criteri e le modalità di cui ai precedenti artt. 6, 7 e 8
 6. Dalla data di conferimento degli incarichi di funzione istituiti in attuazione degli artt. 14 e seguenti CCNL 21.5.2018 cessano gli incarichi di posizione organizzativa istituiti ai sensi degli artt. 20, 21 e 36 CCNL 7.4.1999 e le funzioni di coordinamento istituite ai sensi dell'art. 10 CCNL 20.9.2001, fermo restando quanto stabilito dal precedente articolo 12; dalla medesima data vengono conseguentemente a cessare i relativi incarichi conferiti ai sensi delle disposizioni contrattuali indicate nel precedente periodo.

ART. 14 – NORME FINALI

1. Per quanto non previsto nel presente regolamento si fa rinvio ai CCNL ed alle disposizioni normative nel tempo vigenti.
2. Le disposizioni del presente regolamento si intendono automaticamente modificate in occasione dell'entrata in vigore di eventuali nuove disposizioni legislative o contrattuali che dovessero disciplinare in modo diverso l'istituto degli incarichi di funzione di cui agli artt. 14 e seguenti CCNL 21.5.2018.
3. Gli incarichi di professionista esperto potranno essere attribuiti una volta realizzati i percorsi formativi complementari secondo le linee guida regionali per il riconoscimento di esercizio di attività professionali nell'ambito di modelli organizzativi riconosciuti dalla Regione.
4. Dalla data di entrata in vigore del presente regolamento cessano di avere efficacia i regolamenti disciplinanti i criteri per il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi riferiti alle posizioni organizzative (art. 20, 21 e 36 CCNL 7.4.1999) ed alle funzioni di coordinamento (art. 10 CCNL 20.9.2001) nonché le linee di indirizzo aziendali emanate in materia dalla Direzione Generale ASUR.
5. Il presente regolamento entra in vigore dalla data della determina di approvazione.

