



REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, L’AFFIDAMENTO E LA REVOKA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DELL’AREA SANITÀ

Sommario

Art. 1 Oggetto del regolamento.....	2
Art. 2 Articolazioni organizzative e tipologie di incarico	2
Art. 3 Graduazione degli incarichi.....	4
Art. 4 Criteri generali per il conferimento degli incarichi	5
Art. 5 Procedura conferimento incarichi.....	6
Art. 6 Contenuti dell'avviso	7
Art. 7 Durata degli incarichi	7
Art. 8 Mutamento di incarico	8
Art. 9 Revoca dell'incarico o mancata conferma al termine dell'incarico	8
Art. 10 Rinnuncia all'incarico	9
Art. 11 Valorizzazione economica degli incarichi	9
Art. 12 Rotazione dei dirigenti.....	10
Art. 13 Disposizioni transitorie e finali.....	10
Allegati	11

Art. 1
Oggetto del regolamento

1. Il presente Regolamento si applica a tutti i dirigenti dell'Area Sanità in servizio presso il Centro di Riferimento Oncologico (CRO) di Aviano, sia a tempo determinato che indeterminato, e contiene disposizioni concernenti i criteri generali per la graduazione e valorizzazione delle posizioni dirigenziali, i criteri e le modalità di affidamento, di valutazione e di revoca degli incarichi dirigenziali, in attuazione della normativa vigente, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, nonché delle disposizioni contenute nell'Atto Aziendale e nel regolamento attuativo dell'Atto Aziendale.

TIPOLOGIE INCARICO

Art. 2
Articolazioni organizzative e tipologie di incarico

1. Il sistema degli incarichi dirigenziali si fonda sull'articolazione dei livelli di responsabilità aderenti all'assetto organizzativo e funzionale definito nell'Atto Aziendale e gradua le posizioni dirigenziali esistenti in Istituto e per tutti i dirigenti previsti nel Piano Triennale di Fabbisogno di Personale, compatibilmente con le disposizioni di cui alla normativa nazionale e regionale vigente nel tempo.
2. In relazione alle funzioni, responsabilità e competenze declinate nell'atto, gli incarichi si distinguono nelle due tipologie previste dall'art. 22 del CCNL 23.01.2024:

- I **INCARICHI GESTIONALI** che includono necessariamente ed in via prevalente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali:
 - a) **incarico di direzione di struttura complessa**, ove previsto dagli atti di organizzazione interna, può comportare anche la gestione diretta di risorse finanziarie;
 - b) **incarico di direzione di struttura semplice dipartimentale**, quale articolazione interna di dipartimento. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna può comportare anche la gestione diretta di risorse finanziarie;
 - c) **incarico di direzione di struttura semplice**, quale articolazione interna di struttura complessa;

- II **INCARICHI PROFESSIONALI**:

- a) **incarico professionale di altissima professionalità** quale articolazione funzionale che assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e

strumenti specialistici. Gli incarichi di questa tipologia, sulla base dell'ampiezza

del campo di attività di riferimento, si distinguono in:

- 1) **a valenza dipartimentale**, si tratta di incarico collocato all'interno di una struttura complessa, che rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico professionali per l'intero dipartimento, all'interno di ambiti specialistici; è istituibile nel limite del 5% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale, di cui al comma 1, par. II, lett. b) e c) (incarichi professionali di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e controllo), conferiti complessivamente a livello aziendale;
- 2) **articolazione interna di struttura complessa ovvero di struttura semplice anche a valenza dipartimentale**, si tratta di incarico collocato all'interno di una struttura, dotato di autonomia professionale che rappresenta un punto di riferimento di altissima specializzazione per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico professionali per le attività svolte nella suddetta struttura o di strutture tra loro coordinate nell'ambito di specifici settori disciplinari; è istituibile nel limite del 10% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale, di cui al comma 1, par. II, lett. b) e c) (incarichi professionali di alta specializzazione e incarichi professionali di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e controllo), conferiti complessivamente a livello aziendale;

- b) **incarico professionale di alta specializzazione**, articolazione funzionale di struttura complessa o semplice anche a valenza dipartimentale che assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina e alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. È caratterizzata da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente, anche con la collaborazione di risorse umane, l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici;
- c) **incarico professionale, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e controllo**, che prevede in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche;
- d) **incarico professionale iniziale**, che prevede precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile di struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività; detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso momenti di verifica e valutazione.

Le due tipologie di incarichi (gestionali e professionali) non sono cumulabili tra loro.

3. Gli incarichi di cui al:

- punto I lett. a) sono conferiti nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, dal Direttore Generale con le procedure previste dalla legislazione nazionale e

- regionale vigente che ne disciplina anche i requisiti;
- punto I lett. b) e c) e punto II lett. a), b) e c) sono conferibili ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e abbiano superato la verifica del Collegio Tecnico;
 - punto II lett. d) sono conferiti ai dirigenti con meno di 5 anni di effettivo servizio che abbiano superato il periodo di prova.

4. Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, fermi i requisiti previsti dalle disposizioni legislative in materia, rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e/o a tempo ridotto, con incarico dirigenziale, nella medesima disciplina, relativa all'incarico da conferire, presso:

- Aziende od Enti di cui all'art. 1 del CCNL 23.01.2024;
- altre amministrazioni di comparti diversi;
- ospedali privati accreditati;
- ospedali, Aziende Ospedaliere-universitarie pubbliche e private o altre strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea. Tale esperienza deve essere maturata con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali nonché certificata dalle strutture stesse e riconosciuta in base alle disposizioni legislative vigenti.

5. A tutti i dirigenti, anche neo assunti, dopo il periodo di prova, deve essere conferito un incarico dirigenziale. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità sono conferiti solo incarichi professionali iniziali. Ai dirigenti con almeno cinque anni di anzianità deve essere conferito un incarico diverso dall'incarico professionale iniziale (incarico gestionale di cui alle lettere b) e c) o incarico professionale di cui alle lettere a), b) e c), in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, a seguito di verifica e valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico.

6. Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro fatto salvo il mantenimento della titolarità della struttura complessa da parte del direttore di dipartimento.

7. Il conferimento degli incarichi avverrà compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili nel fondo contrattuale a ciò finalizzato, sulla base di valutazioni che tengono conto dei programmi strategici da realizzare e della valorizzazione delle professionalità presenti in Istituto.

Art. 3

Graduazione degli incarichi

1. Gli incarichi gestionali, sono graduati sulla base dei seguenti parametri:
- a) tipologia incarico;
 - b) complessità della struttura;

- c) responsabilità gestionali;
- d) grado di autonomia tecnico-professionale ed organizzativa;
- e) rilevanza strategica rispetto agli obiettivi aziendali e agli indirizzi a supporto della programmazione regionale.

2. Gli incarichi professionali, ove sono prevalenti le caratteristiche tecnico – professionali rispetto a quelle gestionali, sono graduati sulla base dei seguenti parametri:
- a) grado di competenza specialistico-funzionale o professionale;
- b) grado di autonomia nelle attività professionali;
- c) rilevanza strategica a livello aziendale e/o all'interno della struttura di appartenenza.

3. Sulla base dei parametri innanzi indicati vengono definiti i coefficienti di valorizzazione economica di cui agli allegati 1 e 2, che costituiscono parte integrante del presente regolamento, definiti in coerenza alla disponibilità del "Fondo per la ripartizione degli incarichi" e delle previsioni contrattuali vigenti.

PROCEDURA CONFERIMENTO

Art. 4

Criteri generali per il conferimento degli incarichi

1. Ai fini del conferimento degli incarichi, ad esclusione degli incarichi di struttura complessa disciplinati da specifica normativa, si tengono in considerazione i seguenti elementi di valutazione, fatto salvo quanto previsto al precedente art. 2, comma 3 e 4, in tema di anzianità di servizio:
- a) esiti delle verifiche e valutazioni;
- b) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) professionalità richiesta;
- d) capacità professionali, organizzative acquisite;
- e) risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché delle valutazioni riportate;
- f) criterio di rotazione, ove applicabile.
2. Per gli incarichi dirigenziali comportanti direzione di struttura semplice, sia dipartimentale che di struttura complessa, tali elementi sono integrati da:
- a) valutazione delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione;
- b) conseguimento dei risultati in rapporto agli obiettivi prefissati, tenuto conto delle risorse assegnate.

Art. 5

Procedura conferimento incarichi

1. La Struttura Operativa Complessa Affari Generali, Legali e Gestione Risorse Umane predispone apposito avviso interno, pubblicato nel sito internet dell'Istituto, sezione concorsi e avvisi, per un periodo non inferiore a quindici giorni, a cui i dirigenti appartenenti al Dipartimento / Direzione ove l'incarico è strutturato possono aderire presentando la documentazione specifica richiesta dall'avviso stesso. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono affidati previo espletamento delle procedure previste dalla legislazione nazionale e regionale vigente. Per quanto riguarda gli incarichi professionali di cui al paragrafo II, lett. c) del CCNL 23.01.2024 e per gli incarichi professionali iniziali si prescinde dall'emissione di un avviso di selezione interna.
2. Alla selezione potranno partecipare anche i dirigenti di ruolo, temporaneamente assenti dal servizio secondo le disposizioni normative vigenti.

3. Nella procedura di conferimento degli incarichi, i valutatori così come esplicitati nel comma 4 del presente articolo, effettuano una valutazione comparata del curriculum formativo e professionali, tenendo conto:

- a) delle valutazioni del collegio tecnico ai sensi dell'art. 57 comma 2 del CCNL 19.12.2019 (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti);

- b) dell'area e disciplina del profilo di appartenenza;
- c) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in Aziende o Enti o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, valutabili anche sulla base di un eventuale apposito colloquio;

- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'O.I.V. ai sensi dell'art. 57, comma 4 del CCNL 19.12.2019 (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti);

- e) del criterio della rotazione ove applicabile.

4. L'incarico è conferito dal Direttore Generale con proprio provvedimento su proposta motivata:

- a) del Direttore di dipartimento sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento per l'incarico di **struttura semplice a valenza dipartimentale**;

- b) del Direttore di dipartimento sentito il Direttore della struttura complessa di

afferenza per l'incarico di **altissima professionalità a valenza dipartimentale**;
c) del Direttore di struttura complessa di afferenza per l'incarico di **struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa**;
d) del Dirigente Responsabile della struttura di appartenenza per tutti gli **incarichi professionali** residuali, compresi gli incarichi professionali iniziali attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività;

Laddove l'incarico dirigenziale non sia inserito in un dipartimento o in una struttura, la proposta è formulata dal direttore scientifico/sanitario, secondo competenza.

5. Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta sempre la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico conferito ivi inclusi la denominazione, gli oggetti, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e la retribuzione di posizione spettante, nel rispetto di quanto previsto all'art. 23, comma 12 del CCNL 23.01.2024.

Art. 6
Contenuti dell'avviso

1. L'avviso contiene i seguenti elementi:
 - la struttura e il dipartimento/direzione al quale l'incarico afferisce;
 - i requisiti richiesti;
 - la tipologia dell'incarico;
 - la durata dell'incarico;
 - l'indicazione della documentazione specifica da presentare;
 - i termini e le modalità di presentazione dell'istanza di partecipazione alla selezione;
 - ogni altro elemento utile in relazione all'incarico.
2. Le candidature saranno presentate nei modi e nei termini specificati nell'avviso interno.

Art. 7

Durata degli incarichi

1. Tutti gli incarichi, sia gestionali che professionali, sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette. È fatto salvo l'incarico professionale iniziale che ha una durata non superiore a cinque anni. La durata può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3, del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 61 del CCNL 19.12.2019 o per il venir meno dei requisiti. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

2. Al termine dell'incarico, il dirigente preposto a valutazione sull'attività professionale svolta e sui risultati raggiunti, secondo le modalità previste dalla disciplina contrattuale e regolamentare. L'esito positivo della valutazione al termine dell'incarico costituisce condizione necessaria per la conferma e rinnovo dell'incarico stesso o per il conferimento di un nuovo incarico di pari o maggior rilievo professionale o gestionale. Il rinnovo dell'incarico è disposto dal Direttore Generale. In caso di esito negativo della valutazione, si rimanda alla vigente disciplina normativa e contrattuale, anche per quanto concerne gli effetti economici.

Art. 8

Attribuzione di incarico diverso da quello precedentemente svolto

1. Qualora l'Azienda o Ente, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. e) (Confronto aziendale), le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'art. 71, commi 1 e 2 (Clausola di garanzia).

Art. 9

Revoca dell'incarico o mancata conferma al termine dell'incarico

1. Qualora, a seguito di processi di riorganizzazione, l'Istituto non intenda confermare alla scadenza l'incarico dirigenziale, al medesimo dirigente viene conferito un altro incarico, anche di valore economico inferiore, anche in assenza di una valutazione negativa, ai sensi e per gli effetti dell'art. 9 comma 32 del D.L. 78/2010 e s.m.i..

2. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati o non confermati in caso di accertata responsabilità professionale e/o gestionale, secondo le procedure di valutazione ovvero nelle ipotesi di accertata responsabilità dirigenziale, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative, contrattuali e regolamentari. Può essere disposta la revoca anticipata dell'incarico per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3, del D.Lgs. 502/1992 e s.m.i. o per effetto di valutazione negativa o per il venire meno dei requisiti.

3. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 comma 18 del D.L. 138/2011, al fine di assicurare la massima funzionalità e flessibilità in relazione a motivate esigenze organizzative, l'Istituto può disporre il passaggio ad altro incarico prima della data di scadenza prevista per l'incarico ricoperto. In tal caso il dipendente conserva, sino alla predetta scadenza, il trattamento economico in godimento a condizione che, ove necessario, sia prevista la compensazione finanziaria, anche a carico del fondo per la retrocessione di posizione e/o di risultato.

4. La revoca o la mancata conferma dell'incarico, ovvero l'affidamento di altro incarico, viene disposta con provvedimento motivato del Direttore Generale.
5. Sono fatte salve eventuali disposizioni di miglior favore previste in disposizioni normative o contrattuali successive.

Art. 10

Rinuncia all'incarico

1. Il dirigente può rinunciare all'incarico conferitogli, mediante comunicazione scritta e motivata da inoltrare, di norma, con un preavviso di almeno un mese.
2. È facoltà dell'Istituto differire la decorrenza della rinuncia fino ad un massimo di tre mesi, onde non pregiudicare le attività e l'organizzazione dei servizi interessati.
3. Con la rinuncia all'incarico ed alla relativa valorizzazione economica, il dirigente mantiene la retribuzione di posizione garantita dal vigente CCNL, avendo diritto alla retribuzione di posizione correlata all'incarico professionale di nuova attribuzione.

Art. 11

Valorizzazione economica degli incarichi

1. In applicazione dei parametri di graduazione individuati con il presente regolamento, la retribuzione di posizione correlata agli incarichi dirigenziali deve garantire i valori minimi previsti all'art. 69 del CCNL 23.01.2024 ed essere compatibile con le risorse disponibili nel "Fondo per la retribuzione degli incarichi"; non può, in ogni caso, superare i valori massimi attualmente previsti dal comma 4 del medesimo articolo, salve successive disposizioni contrattuali.
2. La retribuzione di posizione complessiva, collegata all'incarico e derivante dall'applicazione del presente regolamento, assorbe la retribuzione di posizione già in godimento da parte del dirigente incaricato.
3. Per i dirigenti ad impegno ridotto, fatto salvo il trattamento minimo di posizione previsto dal vigente CCNL, i valori corrispondenti alla graduazione di cui agli allegati 1 e 2 sono proporzionalmente ridotti.
4. Ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, ferma la graduazione delle relative funzioni dirigenziali, spetta il 55% della sola retribuzione di posizione parte fissa.
5. Ai Direttori di Struttura Complessa compete altresì la relativa indennità prevista dall'art. 80 del CCNL 23.01.2024.

6. Ai sensi dell'art. 62 comma 5 del CCNL 19/12/2019, la retribuzione di posizione complessiva di tutti i dirigenti è decurtata fino ad un massimo del 40%, anche a conguaglio, in caso di valutazione negativa.
7. Ai dirigenti cui sono attribuiti incarichi ad interim si applicano le disposizioni giuridiche ed economiche previste dall'art. 25 del CCNL 23.01.2024.

Art. 12

Rotazione dei dirigenti

1. In base alla vigente normativa in materia di prevenzione della corruzione l'Istituto, provvederà alla rotazione dei dirigenti richiamati a ricoprire incarichi particolarmente esposti al rischio di corruzione, fermo restando la necessità di garantire continuità e coerenza nell'attività delle strutture, nonché garantire l'accrescimento delle professionalità e delle competenze di ciascun dirigente. In tal senso, la rotazione del personale, intesa come alternanza tra più professionisti nelle decisioni e nella gestione delle procedure addette alle aree a più elevato rischio di corruzione, rappresenta una misura importante tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, riducendo il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra i singoli ed i soggetti esterni.

2. Le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione ordinaria sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e esclusa in ogni caso in cui la funzione sia infungibile anche in relazione all'appartenenza a specifica disciplina o professionalità e tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento, nonché nei casi in cui la rotazione pregiudichi la continuità, la coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture. Nei suddetti casi e ove non sia possibile attuare la misura di prevenzione della corruzione della rotazione ordinaria, il Dirigente attua le modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività.

3. Nel rispetto delle procedure e delle garanzie previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e delle altre norme applicabili, l'Istituto valuta misure di rotazione straordinaria dei dirigenti coinvolti in Procedimenti penali o disciplinari collegati a condotte di natura corruttiva o no conformi a canoni di correttezza.

Art. 13

Disposizioni transitorie e finali

1. Il presente Regolamento entra in vigore a decorrere dalla data di approvazione e sostituisce le regolamentazioni previgenti in materia di incarichi dirigenziali. Sono fatte salve eventuali successive e diverse disposizioni normative o contrattuali.

2. Qualora la retribuzione di posizione complessiva già in godimento su incarico non scaduto, sia superiore a quella collegata all'incarico conferito ai sensi del presente regolamento, il dirigente mantiene il differenziale economico *ad personam* fino alla scadenza dell'incarico in essere. Alla scadenza, l'incarico potrà essere rinnovato con l'attribuzione dei valori economici vigenti per tale tipologia di incarico, sulla base dei criteri di graduazione (fascia) degli incarichi gestionali, ove applicabili.
3. Successivamente alla prima applicazione del presente regolamento, l'emissione di nuovi bandi per la copertura di incarichi gestionali vacanti (SOC / SOSD / SOSI) dovrà essere corredata dai criteri di graduazione dell'incarico in argomento, aggiornati all'ultimo triennio disponibile;

4. Per quanto non diversamente disciplinato trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali vigenti nel tempo.

Allegati

- Allegato 1 – Tabella dei criteri di graduazione degli incarichi
- Allegato 2 – Tabella valorizzazione economica per fascia

Allegato 1 – Tabella dei criteri di graduazione degli incarichi

CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE STRUTTURE COMPLESSE

Dati riferiti all'anno 2022, per l'impatto fisso normalizzato frazionato il dato è riferito allo medio del triennio 2020-2022																							
PARAMETRO	FASCIA	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO MAX	DIPARTIMENTO DI ONCOLOGIA CHIRURGICA										DIPARTIMENTO DELLA MEDICINA									
				SOC Oncologia Medica e dei Tumori immuno-correlati	SOC Oncologia Prevenzione	SOC Gastroenterologia Oncologia e Spedimentale	SOC Chirurgia Oncologica Generale	SOC Chirurgia Oncologica del Seno	SOC Anestesia e Rianimazione	SOC Radiologia Oncologica	SOC Medicina Nucleare	SOC Fisica Sanitaria	SOC Oncologia Radioterapica	SOC Oncogenetica e Oncogenomica	SOC Oncologia Molecolare e Modell Predittivo di Prog. Tum.	SOC Farmacologia e Immunopatologia a e Biomarcatori	SOC Oncologia Patologica ad Indirizzo Oncologico	SOC Epidemiologia Oncologica	SOC Farmacia				
PERSONALE IN SERVIZIO (dirigenti e personale nudo della ricerca)	da 1 a 3 da 4 a 10 ≥ 10	Punti 0 Punti 10 Punti 15	15	15	15	10	10	10	10	15	10	10	15	15	10	15	15	10	10	10			
Produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale o dell'attività di ricerca dell'Azienda (valore: drg, attività ambulatoriale, attività interne e finanziamenti)	< 500.000 da 500.000 a 1.000.000 ≥ 1.000.000	Punti 10 Punti 15 Punti 20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	15	20	20	20	20	20	20	20	10			
Attività di coinvolgimento diretto nei percorsi di cura e ricerca (complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna)	1. ambulatoriale/ percorsi di cura 2. ambulatoriale/ percorsi di cura 3. ambulatoriale/ percorsi di cura ricerca/degna attività chirurgica	1. 20 2. 25 3. 30	30	25	25	20	30	30	30	30	20	20	20	25	20	20	20	20	20	20			
Rilevanza della struttura rispetto alla funzione esplicata da espresse e specifiche norme di legge	presente non presente	Punti 10 Punti 0	10	-	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-	-	-	-	-	10	10			
Utilizzazione nell'ambito della struttura di strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda	presente non presente	Punti 15 Punti 0	15	-	-	-	-	-	-	-	15	15	-	15	-	-	-	-	-	15			
RICERCA: media I.F. normalizzato frazionato anni 2020-2022 per ricercatore	< 3 da 3 a 5 > 5	Punti 0 Punti 5 Punti 10	10	10	10	10	-	5	-	-	-	-	5	-	10	10	10	5	10	10			

PUNTEGGIO TOTALE

100	70	70	60	60	65	60	65	65	65	60	80	60	65	65	60	60	60	60	65
-----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

*elaborazione a cura della SOSD Controllo di Gestione

[Handwritten signatures and initials]

Tri

*elaborazione a cura della S OSD Controllo di Gestione

*elaborazione a cura della S OSD Controllo di Gestione

CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE STRUTTURE SEMPLICI DIPARTIMENTALI - DIREZIONE SANITARIA

PUNTEGGIO TOTALE	100	0	0
------------------	-----	---	---

**elaborazione a cura della S OSD Controllo di Gestione*

2

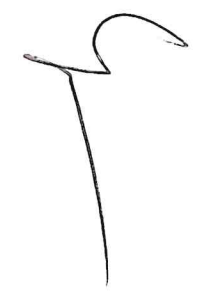
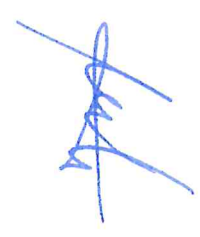
CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE STRUTTURE SEMPLICI INTRACOMPLESSE

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE FINO A
Valenza strategica della struttura rispetto alla gestione complessiva dell'azienda, agli obiettivi e alle indicazioni della pianificazione regionale	Max 25 punti
Complessità qualitativa e quantitativa dei processi connessi alla struttura, consistenza delle risorse umane gestite	Max 25 punti
Grado di autonomia rispetto alla struttura sovraordinata	Max 25 punti
Complessità delle Relazioni con altre strutture organizzative interne all'Azienda legate alle attività e ad altre funzioni specifiche	Max 25 punti

**elaborazione a cura della SOSP Controllo di Gestione*





CRITERI DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI

La graduazione degli incarichi professionali, previsti dall'art. 22 del CCNL 23.01.2024, terrà conto dei seguenti criteri e parametri:

- il grado di competenza specialistico, funzionale o professionale;
- livello di autonomia;
- l'utilizzazione di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Istituto;
- affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e Formazione.

TIPOLOGIA DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI

Tipologia	descrizione	
Incarico Professionale di Altissima Professionalità a valenza dipartimentale (IPAP Dip.)	L'incarico è un'articolazione funzionale che assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici. Rappresenta un punto di riferimento per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per l'intero dipartimento all'interno di ambiti specialistici.	
Incarico Professionale di Altissima Professionalità di Struttura Complessa ovvero di Struttura Semplificata anche a valenza dipartimentale (IPAP SC)	L'incarico è un'articolazione funzionale che assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici. Rappresenta un punto di riferimento per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella struttura o in strutture tra loro coordinate nell'ambito di specifici settori disciplinari.	
Incarico Professionale di Alta Specializzazione (IPAS 1)	L'incarico è un'articolazione funzionale che nell'ambito di una struttura complessa o semplice assicura prestazioni di alta specializzazione, riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione e il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura nonché del Dipartimento di appartenenza. È caratterizzato da funzioni orientate ad un'attività specifica e prevalente, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici.	

[Handwritten signatures and initials]

Tipologia	descrizione		
Incarico Professionale di Alta Specializzazione (IPAS 2)	L'incarico è un'articolazione funzionale che nell'ambito di una struttura complessa o semplice assicura prestazioni di alta specializzazione, riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione e il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. E' caratterizzato da funzioni orientate ad un'attività specifica e prevalente, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di strumenti specialistici.	Incarico Professionale di Consulenza, Studio e di Ricerca, Ispettivo, di verifica e di Controllo (IPC 1)	L'incarico prevede in modo prevalente responsabilità tecnico specialistiche. E' caratterizzato da funzioni orientate ad un'attività specifica e prevalente, all'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici.
Incarico Professionale di Consulenza, Studio e di Ricerca, Ispettivo, di verifica e di Controllo (IPC 2)	L'incarico prevede in modo prevalente responsabilità tecnico specialistiche. E' caratterizzato da funzioni orientate ad un'attività specifica e prevalente, all'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso di strumenti specialistici.	Incarico Professionale Iniziale (IB)	L'incarico ha precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica.

Allegato 2 - tabella valorizzazione economica per fascia

fascia	Range	Valore
SOC di area Chirurgica	1	21.000 €
SOC di area Chirurgica	2	20.000 €
SOC di area Medica e dei servizi	1	20.000 €
SOC di area Medica e dei servizi	2	19.000 €
SOSD	1	13.500 €
SOSD	2	12.500 €
SOSI	1	12.500 €
SOSI	2	11.500 €
Incarico Professionale di Altissima Professionalità a valenza dipartimentale (IPAP Dip.)		12.875 €
Incarico Professionale di Altissima Professionalità di Struttura Complessa o di struttura semplice anche a valenza dipartimentale (IPAP SC)		11.330 €
Incarico Professionale di Alta Specializzazione (IPAS 1)		9.750 €
Incarico Professionale di Alta Specializzazione (IPAS 2)		7.100 €
Incarico Professionale di Consulenza, Studio e di Ricerca, Ispettivo, di verifica e di Controllo (IPC 1)		6.800 €
Incarico Professionale di Consulenza, Studio e di Ricerca, Ispettivo, di verifica e di Controllo (IPC 2)		5.800 €
Incarico Professionale Iniziale (ex di Base) (IB)		1.620 €

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]

ADDENDUM AL REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, L’AFFIDAMENTO E LA REVOKA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DELL’AREA SANITA’

Le parti convengono che i valori degli incarichi previsti nell'allegato 2 – tabella valorizzazione economica per fascia – potranno essere proporzionalmente incrementati con arrotondamento per eccesso rispetto alla disponibilità del fondo 2024 aggiornato con la perequazione regionale prevista DGR n. 48 del 19.01.2024 recante “Linee annuali per la gestione del servizio sanitario regionale per l’anno 2024. Approvazione definitiva” ed in particolare dal paragrafo 9.2 Fondi contrattuali e politiche retributive ai sensi del quale “(...) al fine di perseguire la graduale perequazione del trattamento accessorio, le aziende e gli enti del SSR sono autorizzati a rideterminare i fondi contrattuali delle aree del comparto e della dirigenza compatibilmente con il rispetto del vincolo di spesa complessivo per il personale assegnato e dell’equilibrio di bilancio del SSR (...)” “(...) La distribuzione degli importi indicati tra i fondi contrattuali delle varie aree negoziali verrà effettuata dagli Enti SSR nell’esercizio della propria autonomia organizzativa”.

Delegazione di parte Sindacale
 ANAAO ASSOMED
 CIMO - FESMED
 FASSID (SNR)
 AAROI
 FP CGIL MEDICI
 FP CGIL DIR. SAN.
 CISL MEDICI
 ANAAO DIR. SAN.
 SINAFO

Delegazione di parte Pubblica
 Direttore Generale
 Direttore Amministrativo
 Direttore Sanitario / *DRG*
 Direttore Sanitario
 Direttore SOC Affari Generali, Legali e Gestione Risorse Umane

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: RAFFAELLA CATTARUZZA
CODICE FISCALE: CTTRFL70L64A5160
DATA FIRMA: 05/04/2024 14:44:34
IMPRONTA: B47BEE541E8F64EFA83A4A1D9AA44AC0569E52687441357E983B231C1B4034F1569E52687441357E983B231C1B4034F1AFDE370975F1B7C1C81C6D5B7608650EAFDE370975F1B7C1C81C6D5B7608650EFC3CADF0D1A1BFB9F7CA05E1B6CDE2AAFC3CADF0D1A1BFB9F7CA05E1B6CDE2AAEC45D6116F7134BFEBD0179C9D09DAE4

NOME: LORENA BASSO
CODICE FISCALE: BSSLRN70L63I403Q
DATA FIRMA: 05/04/2024 14:52:12
IMPRONTA: 4D2C181A80A566E17D68C96209840F5BE13618CF00DDEC8E03E55B69D0CDABADE13618CF00DDEC8E03E55B69D0CDABADAB6156DB1559890C24592639746763D0AB6156DB1559890C24592639746763D0862B5115060F5DD0FA4EB57F1528AF59862B5115060F5DD0FA4EB57F1528AF59EFDCA525B490182695B9A9548AF9AA6

NOME: SILVIA FRANCESCHI
CODICE FISCALE: FRNSLV55B49F205D
DATA FIRMA: 05/04/2024 14:56:42
IMPRONTA: 0EF74DF14B6AE7B88A008BC038E6B70EA0F4C85B957975536269D0C91DF6C3C6A0F4C85B957975536269D0C91DF6C3C6F3D3D7C83B2349EC4719100BFE6ACE97F3D3D7C83B2349EC4719100BFE6ACE9723E79F9D11A0D3B1E1B271EFEE4EC47D23E79F9D11A0D3B1E1B271EFEE4EC47DB8EBC75E17FBE2D213A0F0A0F9B6968C

NOME: NELSO TRUA
CODICE FISCALE: TRUNLS68E13C352L
DATA FIRMA: 05/04/2024 15:00:16
IMPRONTA: A059025A937D39C55B8E88FC6CC684AAC91FE38EDF7E30F7810675E1391E9830C91FE38EDF7E30F7810675E1391E9830A9266EBBD834FD55E98E5042A18C4C4CA9266EBBD834FD55E98E5042A18C4C4C1F0D340FBB40DA513A8AD49BAFF584601F0D340FBB40DA513A8AD49BAFF584606637F86A8A9ABFA7244D4AA2489B45F6

NOME: CRISTINA ZAVAGNO
CODICE FISCALE: ZVGCST68P69Z401X
DATA FIRMA: 05/04/2024 15:03:56
IMPRONTA: 50ED5BD3AB054D17BD675FA41E6A5A100E2B3B3B878F87BAD0F04D3FD769B7440E2B3B3B878F87BAD0F04D3FD769B7440C9B228EAE4DAE9770CB312363EB08F00C9B228EAE4DAE9770CB312363EB08F0FF0FBA86C65C9CFA9B67CDA6C3E451EDFF0FBA86C65C9CFA9B67CDA6C3E451ED50CBF8737DBEF7FF18452AA31A0EF8EF

NOME: "FRANCESCA TOSOLINI"
CODICE FISCALE: TSLFNC68M54L483X
DATA FIRMA: 05/04/2024 15:15:38
IMPRONTA: C7A40BE0ADF8FF2757C28F26EC6E1C2DA8EC6BB0425779E76003D9D4F3CE74E1A8EC6BB0425779E76003D9D4F3CE74E1B4CD59B3D456376B7D2A2270F0AAE243B4CD59B3D456376B7D2A2270F0AAE2434783ECF6FF351D0B4CF2AA13385269064783ECF6FF351D0B4CF2AA1338526906CBAF3BBB6A26CF57B784EE94547A844C