

Deliberazione n° 397 del 14 giugno 2018

Oggetto: APPLICAZIONE ATTO AZIENDALE APPROVATO CON DCA 46/2017 E CON DELIBERAZIONE N.234/2018 PUBBLICATO SUL BURC N°79/2017 ED AGGIORNATO NEL RISPETTO DEL DCA 8/2018 - ADOZIONE REGOLAMENTO DI AFFIDAMENTO, MUTAMENTO E REVOCA DELLA DIREZIONE DELLE STRUTTURE E DEGLI INCARICHI, MODALITA' DI VALUTAZIONE DEGLI STESSI E GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

IL DIRETTORE U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE

A conclusione di specifica istruttoria, descritta nella narrazione che segue, si rappresenta che ricorrono i presupposti finalizzati all'adozione del presente provvedimento, ai sensi dell'art.2 della Legge n.241/1990 e s.m.i.,

premesse che

- con deliberazione n.150 del 27/09/2017 e s.m.i. questa Azienda ha provveduto ad adottare l'Atto Aziendale, in conformità alle linee di programmazione regionale ed alle prescrizioni del DCA n.33 del 17/05/2016;
- con Decreto n. 46 del 20/10/2017 avente per oggetto: "D.C.A. n.33/2016 Piano Regionale di Programmazione della Rete Ospedaliera ai sensi del D.M.70/2015. Atto aziendale A.O.R.N Sant'Anna e San Sebastiano di Caserta" è stato approvato dalla Struttura Commissariale e pubblicato sul B.U.R.C. n°79 del 30.10.2017;
- in data 12.02.2018 è stato pubblicato sul BURC n.12 il DCA n.8/2018 del 01.02.2018 con cui viene aggiornato il Piano Regionale di Programmazione della Rete Ospedaliera già adottato ai sensi ai D.M. 70/2015 che, rispetto a quanto disposto dal DCA 33/2016 ha interessato l'A.O.R.N. di Caserta solamente per una riduzione a livello aziendale di n. 11 posti letto;
- con deliberazione n. 234 del 17.04.2018 questa A.O.R.N. ha preso atto del Decreto del Commissario ad Acta n.8 del 01/02/2018 pubblicato sul BURC n.12 del 12.02.2018 avente ad oggetto "Piano Regionale di Programmazione della Rete Ospedaliera ai sensi del D.M. 70/2015 - Aggiornamento" e, per l'effetto, si è provveduto all'adeguamento dell'Atto Aziendale già approvato con DCA 46/2017 e pubblicato sul BURC n°79/2017.

Considerato che

- l'articolo 10.2 del nuovo Atto Aziendale prevede che per una corretta e completa applicazione del presente Atto Aziendale, l'Azienda adotta i regolamenti interni tra i quali è ricompreso quello sulle modalità di affidamento, mutamento e revoca della direzione delle strutture e degli incarichi, sulle modalità di valutazione degli stessi e graduazione delle funzioni.

Dato atto che

- In data 16.05.2018 con Prot. n.131246/i, in sede di concertazione con le organizzazioni Sindacali Area Dirigenza Medica e S.P.T.A. è stato approvato la modalità di attuazione dell'Atto Aziendale con Graduazione delle funzioni e dei fondi contrattuali;
- le OO.SS. dell'area dirigenza medica e S.P.T.A. e dell'area Comparto in data 31.05.2018 sono state convocate per il giorno 06.06.2018 con note Prot. 14770/u e Prot. n. 14771/u per discutere in decentrata, ognuno per quanto di competenza, i regolamenti aziendali tra cui quello relativo all' affidamento, mutamento e revoca della direzione delle strutture e degli incarichi, modalità di valutazione degli stessi e graduazione delle funzioni;
- nella stessa seduta veniva concordato il termine del 13.06.2018 per la trasmissione di eventuali ulteriori osservazioni/considerazioni da parte delle OO.SS.;
- la Regione Campania con nota prot.364451 del 06.06.2018 ha comunicato l'approvazione del DCA 8/2018 da parte del tavolo interministeriale;
- in data 13.06.2018, la Direzione Strategica prende atto delle osservazioni fatte pervenire dalla O.S. CIMO con nota Prot. 0015817 del 13.06.2018.

Ritenuto

- di dover dare concreta attuazione all'Atto Aziendale a quanto sopra descritto e per l'effetto adottare il Regolamento di affidamento, mutamento e revoca della direzione delle strutture e degli incarichi, modalità di valutazione degli stessi e graduazione delle funzioni, allegato alla presente deliberazione, per farne parte integrante e sostanziale;

Attestato

- che il presente provvedimento, a seguito di istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è legittimo e utile per il servizio pubblico nonché conforme alla vigente normativa in materia;

PROPONE

1. **di adottare** il Regolamento di affidamento, mutamento e revoca della direzione delle strutture e degli incarichi, modalità di valutazione degli stessi e graduazione delle funzioni per l'affidamento, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali che, allegato alla presente deliberazione, ne forma parte integrante e sostanziale;
2. **di trasmettere** copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi di legge, alle UU.OO.CC. Affari Generali, U.O.C. Appropriatelyzza, Epidemiologia Clinica e Valutativa, Formazione, Qualità e Performance, Programmazione e Controllo di Gestione ed al Responsabile della Corruzione e della Trasparenza;
3. **di disporre** la pubblicazione del Regolamento sul sito istituzionale dell'Azienda nell'apposita sezione
4. **di ritenere** la stessa deliberazione immediatamente eseguibile, per l'urgenza rappresentata in premessa.

IL DIRETTORE U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE

Dott.ssa Luigia Infante



Vista la suesposta proposta di deliberazione, si esprime parere favorevole

IL DIRETTORE SANITARIO

Dott.ssa Antonietta Siciliano



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Gaetano Gubitosa



IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante

nominato con D.G.R.C. n. 297 del 23.05.2017

immesso nelle funzioni con D.P.G.R.C. n.212 del 30.05.2017

deliberazione D.G. n. 1 del 31.05.2017 - immissione in servizio

- Vista la proposta di deliberazione che precede, a firma del Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane;
- Visti i pareri favorevoli resi sulla stessa dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo

DELIBERA

1. **ADOPTARE** il Regolamento di affidamento, mutamento e revoca della direzione delle strutture e degli incarichi, modalità di valutazione degli stessi e graduazione delle funzioni per l'affidamento, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali che, allegato alla presente deliberazione, ne forma parte integrante e sostanziale;
2. **TRASMETTERE** copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi di legge, alle UU.OO.CC. Affari Generali, U.O.C. Appropriatelyzza, Epidemiologia Clinica e Valutativa, Formazione, Qualità e Performance, Programmazione e Controllo di Gestione ed al Responsabile della Corruzione e della Trasparenza;
3. **DISPORRE** la pubblicazione del Regolamento sul sito istituzionale dell'Azienda nell'apposita sezione
4. **RITENERE** la stessa deliberazione immediatamente eseguibile, per l'urgenza rappresentata in premessa.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante



**REGOLAMENTO DI AFFIDAMENTO,
MUTAMENTO E REVOCA DELLA DIREZIONE
DELLE STRUTTURE E DEGLI INCARICHI,
MODALITA' DI VALUTAZIONE DEGLI STESSI E
GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI.**

(Aree della Dirigenza MEDICA ed SPTA)

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
IL Direttore
Dott.ssa *Luigia Infante*

SOMMARIO

- Art. 1 Oggetto e campo di applicazione
- Art. 2 Tipologia degli incarichi dirigenziali
- Art. 3 Modalità di affidamento degli incarichi di dirigenza medica e sanitaria
- Art. 4 Modalità di affidamento degli incarichi di dirigenza tecnica, professionale e amministrativa
- Art. 5 Criteri e procedure per l'affidamento degli incarichi di struttura semplice e professionali
- Art. 6 Contratto individuale di lavoro per conferimento incarico
- Art. 7 Durata degli incarichi
- Art. 8 Conferma e revoca degli incarichi
- Art. 9 Revoca anticipata degli incarichi
- Art. 10 Cumulo degli incarichi
- Art. 11 Incarico di sostituto ex art. 18, CCNL 1998/2001
- Art. 11.1 Identificazione del dirigente designato a sostituire il direttore di struttura
- Art. 11.2 Procedura di designazione del sostituto del direttore di struttura
- Art. 11.3 Criteri e parametri di valutazione comparativa dei dirigenti
- Art. 11.4 Cessazione dal servizio del direttore di struttura – Adempimenti aziendali
- Art. 11.5 Trattamento giuridico ed economico
- Art. 12 Procedura per l'affidamento degli incarichi ex art. 15-septies, d.lgs. 502/92 e smi
- Art. 13 Graduazione delle funzioni
- Art. 13.1 Principi metodologici
- Art. 13.2 Processo per la gradazione delle funzioni dirigenziali
- Art. 13.3 Mappatura delle strutture e delle funzioni professionali
- Art. 13.4 Ponderazione degli incarichi
- Art. 13.5 Componenti della retribuzione
- Art. 14 Norme Finali

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
IL Direttore
Dott.ssa *Luigia Infante*

ART. 1 OGGETTO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento definisce le procedure per l'affidamento, mutamento, e revoca degli incarichi al personale di livello dirigenziale, dei diversi ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo, appartenente ad una delle due aree contrattuali della dirigenza medica e della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa, che abbia in essere un rapporto di lavoro dipendente con l'Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale "Sant'Anna e San Sebastiano di Caserta".

Le tipologie di incarico, riportate al successivo art. 2, sono individuate in conformità al vigente quadro normativo e contrattuale sotto indicato:

- Art. 15, 15-bis, 15-ter e 15-septies, d.lgs. 30.12.1992, n. 502, e s.m.i.;
- Art. 18 CCNL 8.6.2000 - I biennio economico;
- Art. 11 CCNL 3.11.2005;
- Art. 37, comma 4, CCNL 10.2.2004;
- Art. 27 CCNL 8.6.2000, I biennio economico, come modificato dall'art. 4 CCNL 6.5.2010;
- Art. 28 CCNL - I biennio economico, come integrato dall'art. 24, comma 9, CCNL 3.11.2005;
- Art. 4, comma 2, CCNL 6.5.2010 integrativo;
- Art. 29 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, come integrato dall'art. 10, comma 3, CCNL 17.10.2008;
- Art. 24, comma 9, CCNL 3.11.2005;
- Art. 6 CCNL 17.10.2008;
- Art. 10 CCNL 17.10.2008, come integrato dall'art. 16, comma 5, CCNL 6.5.2010 integrativo;
- Art. 9, comma 32, d.l. 78/2010 convertito in legge 122/2010;
- Art. 1, comma 18, d.l. 138/2011 convertito in l. 148/2011;
- Art. 4, d.l. 13.09.2012, n. 158, convertito in l. 8.11.2012, n. 189.
- Decreto Legislativo 30/03/2001 n. 165
- Decreto Legislativo 08/04/2013, n. 39
- Atto Aziendale

Ai fini del presente regolamento, si intende:

- a) **incarico:** l'affidamento a soggetto in possesso dei requisiti prescritti dalle suindicate normative e dotato di elevata qualità manageriale, di compiti gestionali per il perseguimento di una obbligazione di risultato in coerenza con gli obiettivi definiti in sede di pianificazione sanitaria aziendale e specificati in eventuali ulteriori atti di indirizzo;
- b) **attività:** il servizio prestato nel corrispondente ruolo e profilo nel S.S.N., comprendente anche i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
IL Direttore
Dott.ssa Lucia Infante

ART. 2 TIPOLOGIA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Le tipologie di incarichi dirigenziali conferibili ai Dirigenti delle predette Aree negoziali sono i seguenti:

Struttura Complessa

Per incarichi di direzione di struttura complessa (art. 27, comma 1 lettera a), CCNL 2000) si intendono quelli caratterizzati da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti, in via diretta, nei confronti del Direttore Generale, ovvero tramite i Direttori delle strutture di livello superiore.

Struttura Semplice

Per incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa (art.27, comma 1 lettera b), CCNL 2000) si intendono le articolazioni dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (art.27, comma 3, CCNL 08/06/2000, integrato dall'art. 4, comma 1, del CIN al CCNL del 17/10/2008).

All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi gradi o livelli di complessità:

- Unità Operative Semplici a valenza Dipartimentale (UOSD);
- Unità Operative Semplici Interne ad Unità Operative Complesse (UOS).

Gli incarichi di cui sopra sono conferibili a Dirigenti che, ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti gestionali, abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio di servizio da parte dello specifico Collegio Tecnico, mediante indizione di avvisi interni per titoli e prova colloquio.

Incarichi Professionali di Alta Specializzazione (IPAS)

Per incarichi dirigenziali di natura professionale di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 27, comma 1 lettera c), CCNL 2000) si intendono quelli attribuibili ai Dirigenti che svolgono funzioni connesse alla guida di gruppi di lavoro di alta professionalità, ovvero, che richiedono elevate competenze tecnico-specialistiche per produrre prestazioni quali-quantitative ritenute particolarmente rilevanti per l'Azienda.

Detti incarichi sono conferibili a Dirigenti che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio di servizio da parte dello specifico Collegio Tecnico, mediante indizione di avvisi interni per titoli e prova colloquio.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
Dott.ssa *Luigia Infante*

Incarichi Professionali (IP)

Si tratta di incarichi conferibili a Dirigenti con più di 5 anni di anzianità e che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio di servizio da parte dello specifico Collegio Tecnico. Tuttavia, si tratta di incarichi che, al tempo stesso, richiedono responsabilità e competenze tali da non poter essere configurati come IPAS, mediante indizione di avvisi interni per titoli e prova colloquio.

Incarichi professionali di base (IPB)

Gli incarichi dirigenziali di natura professionale di base sono conferibili ai Dirigenti con meno di 5 anni di anzianità (art. 27, comma 1 lettera d), CCNL 2000). Essi hanno rilevanza all'interno della struttura di appartenenza e si caratterizzano per lo svolgimento di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico-funzionale di base. Gli incarichi "professionali" di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del periodo di prova mediante indizione di avvisi interni per titoli e prova colloquio

ART. 3 MODALITÀ DI AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DI DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA

Incarichi di Direzione di Struttura Complessa

Gli incarichi di direzione di struttura complessa di cui all'art.27, comma 1, lettera a), del CCNL 08.06.2000 sono affidati dal Direttore Generale con le procedure previste dal D.P.R n. 484/97 e dell'art. 4 del d.l 13/09/2012, n. 158 convertito nella L. 8/11/2012, n. 189, visto anche l'art. 7.1.1 dell'Atto Aziendale.

Incarichi di Direzione di Dipartimento

Gli incarichi di Direttore di Dipartimento sono conferiti dal Direttore Generale, con atto motivato, ad uno dei direttori di struttura complessa afferente al Dipartimento, sulla base della rosa composta da n. 3 candidati idonei predisposta dal Comitato di Dipartimento. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di conferimento di incarico di Direttore di Dipartimento quale appendice al contratto di lavoro individuale stipulato per la responsabilità della struttura complessa e contiene gli elementi indicanti le attività e gli obiettivi attesi. L'incarico è soggetto a valutazione annuale da parte dell'O.I.V. e, a fine incarico, da parte del Direttore Generale.

Trattandosi di incarico fiduciario, in caso di accertata grave responsabilità, garantito il contraddittorio con l'interessato, può essere revocato anticipatamente, con provvedimento motivato del Direttore Generale, sentito il Comitato di Dipartimento. Per il periodo dell'incarico, il Direttore di Dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto e percepisce l'indennità prevista dal CCNL, nella misura stabilita nel regolamento per la graduazione degli incarichi dirigenziali.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
IL Direttore
Dott.ssa Luigia Infante

Incarichi di Responsabile di struttura semplice a valenza dipartimentale

Gli incarichi di responsabile di struttura semplice a valenza dipartimentale sono conferiti dal Direttore Generale, mediante avviso interno per titoli e prova colloquio su proposta del Direttore di Dipartimento o Direttore Sanitario, a Dirigenti che abbiano maturato 5 anni di attività di servizio e abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio tecnico, su proposta motivata del Direttore del Dipartimento, nel limite numerico stabilito nell'Atto Aziendale.

Incarichi di Responsabile di struttura semplice (articolazione interna alla struttura complessa)

Gli incarichi di responsabile di struttura semplice sono conferiti dal Direttore Generale, mediante avviso interno per titoli e prova colloquio su proposta motivata del Direttore di Struttura Complessa a cui afferisce la struttura o Direttore Sanitario in mancanza del Direttore di Dipartimento nel limite numerico stabilito nell'Atto Aziendale a Dirigenti che abbiano maturato 5 anni di attività di servizio e abbiano riportato una valutazione positiva, mediante indizione di avvisi interni per titoli e prova colloquio.

Incarichi Professionali di Alta Specializzazione (IPAS)

Per incarichi dirigenziali di natura professionale di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 27, comma 1 lettera c), CCNL 2000) si intendono quelli attribuibili ai Dirigenti che svolgono funzioni connesse alla guida di gruppi di lavoro di alta professionalità, ovvero, che richiedono elevate competenze tecnico-specialistiche per produrre prestazioni quali-quantitative ritenute particolarmente rilevanti per l'Azienda.

Detti incarichi sono conferibili a Dirigenti che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio di servizio da parte dello specifico Collegio Tecnico, mediante indizione di avvisi interni per titoli e prova colloquio.

Incarichi Professionali (IP)

Si tratta di incarichi conferibili a Dirigenti con più di 5 anni di anzianità e che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio di servizio da parte dello specifico Collegio Tecnico. Tuttavia, si tratta di incarichi che, al tempo stesso, richiedono responsabilità e competenze tali da non poter essere configurati come IPAS mediante indizione di avvisi interni per titoli e prova colloquio.

Incarichi professionali di base (IPB)

Gli incarichi dirigenziali di natura professionale di base sono conferibili ai Dirigenti con meno di 5 anni di anzianità (art. 27, comma 1 lettera d), CCNL 2000). Essi hanno rilevanza all'interno della struttura di appartenenza e si caratterizzano per lo svolgimento di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico-funzionale di base.

Gli incarichi "professionali" di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del periodo di prova, mediante indizione di avvisi interni per titoli e prova colloquio

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
Dott.ssa *Luigia Infante*

ART. 4 MODALITÀ DI AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DI DIRIGENZA TECNICA, PROFESSIONALE E AMMINISTRATIVA

Struttura complessa

Gli incarichi di struttura complessa dell'area tecnica, professionale ed amministrativa sono conferiti dal Direttore Generale nel limite del numero stabilito dall'Atto Aziendale, a dirigenti in possesso di esperienza professionale dirigenziale non inferiore ad anni cinque, mediante avviso interno per titoli e prova colloquio su proposta del Direttore Amministrativo, a Dirigenti che abbiano maturato rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato senza soluzione di continuità, che abbiano superato positivamente le apposite verifiche, fatta salva la clausola speciale prevista dall'art. 29, comma 4, CCNL 1998/2001.

L'anzianità dei 5 anni può essere ridotta ad anni 3 in presenza di titoli accademici (Master II Livello etc) in Management Sanitaria o affini e di curriculum con evidente e comprovata spiccata competenza professionale.

Nell'individuazione del Dirigente a cui conferire l'incarico, dovrà tenersi conto:

- delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella professione di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziendale o esperienze documentate di studio, ricerca o professionali;
- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- dei titoli posseduti.

Incarichi di Responsabile di struttura semplice (articolazione interna struttura complessa)

Gli incarichi di Responsabile di struttura semplice sono conferiti dal Direttore Generale a Dirigenti che abbiano maturato 5 anni di attività di servizio o può essere ridotta ad anni 3 in presenza di titoli accademici (Master II Livello etc) in Management Sanitaria o affini e di curriculum con evidente e comprovata spiccata competenza professionale e che abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico ove esistente, su proposta motivata del Direttore della struttura complessa a cui afferisce la struttura, nel limite numerico stabilito nell'Atto Aziendale, mediante indicazione di avvisi interni per titoli e prova colloquio.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
Dott.ssa Luigia Infante

ART. 5 CRITERI E PROCEDURE PER L'AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DI STRUTTURA SEMPLICE E PROFESSIONALI

Per l'affidamento degli incarichi e per la riconferma degli stessi o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia, di pari o maggior rilievo gestionale ed economico, sono adottati i seguenti criteri:

- a) valutazione effettuata dal Collegio Tecnico ove esistente;
- b) considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) valutazione delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina/profilo di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi, ovvero esperienze documentate di studio e ricerca;
- d) considerazione dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, valutati in base alle verifiche svolte annualmente dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Ai fini del conferimento degli incarichi di responsabile di struttura semplice e a valenza dipartimentale, nonché degli incarichi professionali di alta specializzazione, Incarichi Professionali e gli Incarichi Professionali di Base l'Azienda pubblica, sul sito internet, apposito avviso contenente l'elenco degli incarichi che intende conferire.

Entro i successivi 15 giorni dalla pubblicazione, i dirigenti interessati in possesso dei prescritti requisiti, devono produrre apposita candidatura alla U.O. Gestione Risorse Umane, rispettivamente, al Direttore di Dipartimento per le U.O.S.D e al Direttore della struttura complessa per le U.O.S. e, per gli Incarichi di Alta Specializzazione, Incarichi Professionali e gli Incarichi Professionali di Base e per le strutture Affendenti all'Area della Direzione Amministrativa e/o Direzione Sanitaria, al Direttore Amministrativo o Direttore Sanitario Aziendale secondo competenza, allegando alla stessa curriculum formativo e professionale.

All'avviso possono partecipare esclusivamente il personale, in servizio presso la relativa struttura, come, di seguito precisato:

- per il conferimento di incarichi di UOSD, possono partecipare i dirigenti afferenti al Dipartimento.
- ✓ per il conferimento di incarichi di UOS, i dirigenti afferenti alla struttura complessa della quale la UOS è articolazione;
- ✓ per il conferimento degli incarichi di alta professionalità di cui all'art. 27, lettera c), del vigente CCNL i dirigenti afferenti alla struttura complessa nella quale sono previsti.
- ✓ Incarichi Professionali (IP) conferibili a Dirigenti con più di 5 anni di anzianità e che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio di servizio da parte dello specifico Collegio Tecnico ove esistente..
- ✓ Incarichi professionali di base (IPB): sono conferibili ai Dirigenti con meno di 5 anni di anzianità (art. 27, comma 1 lettera d), CCNL 2000).

Previa verifica del possesso dei previsti requisiti, la U.O.C. Gestione Risorse Umane trasmette le domande di partecipazione alla Commissione individuata dal Direttore Generale, che, nei successivi 15 giorni, per ciascun incarico, valuterà, per titoli e prova colloquio ciascun dirigente così da formulare al Direttore Generale, la proposta, opportunamente motivata, del nominativo del dirigente cui affidare l'incarico.

ART. 6 CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO PER CONFERIMENTO INCARICO

Ai sensi dell'art. 24, comma 6, dirigenza M/V, e comma 7 per la Dirigenza SPTA, dei CC.CC.NN.LL. 3.11.05, l'Azienda sottopone per la sottoscrizione a ciascun dirigente il contratto individuale, cui conseguono gli effetti giuridici ed economici, connessi all'attribuzione dell'incarico dirigenziale.

Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni, salvo comprovata impossibilità alla sottoscrizione. La mancata sottoscrizione da parte del dirigente alla scadenza del termine non dà luogo al conferimento dell'incarico e si deve intendere come rinuncia da parte del Dirigente.

Nel contratto vengono definiti, ai sensi dell'art.13 dei C.C.N.L. 8.6.00, oltre che la tipologia dell'incarico, gli obiettivi generali da conseguire nel corso dell'incarico, la durata dell'incarico stesso, che è sempre a termine, le modalità di effettuazione delle verifiche e delle valutazioni, il valore economico. La modifica di uno degli aspetti del contratto individuale, fatta eccezione per il valore economico, che è attribuito in relazione alla apposita graduazione delle funzioni, comporta la sottoscrizione di un nuovo contratto integrativo di quello in essere. Nel caso di attribuzione di funzioni aggiuntive ad invarianza di struttura/incarico professionale, si dà luogo a novazione dell'incarico, salvo verifica anticipata, ai sensi del successivo art. 9.

ART. 7 DURATA DEGLI INCARICHI

Fermo restando il limite invalicabile di età previsto dalla normativa vigente nel tempo per il collocamento a riposo, gli incarichi dirigenziali oggetto del presente regolamento hanno la seguente durata:

- incarichi di Direttore di Dipartimento da 2 a 3 anni, con facoltà di rinnovo;
- incarichi di Struttura Complessa 5 anni, con facoltà di rinnovo;
- incarichi di Struttura Semplice e valenza Dipartimentale, da 3 a 5 anni, con possibilità di rinnovo;
- incarichi di natura professionale di elevata specializzazione, da 3 a 5 anni, con possibilità di rinnovo;
- incarichi Professionali (IP), da 3 a 5 anni prorogabili;
- incarichi di natura professionale di base, da 3 a 5 anni prorogabili.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
Dott.ssa *Lungia Infante*

La durata degli incarichi è connessa alla loro natura.

La durata dell'incarico può essere più breve nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata, per effetto della valutazione negativa.

ART. 8 CONFERMA E REVOCA DEGLI INCARICHI

Per tutti gli incarichi dirigenziali, è attivata la procedura di valutazione secondo le modalità e condizioni stabilite dagli artt. da 25 a 32 del CC.CC.NN.LL. 3/11/2005 nonché dell'Allegato 5 dei medesimi CC.CC.NN.LL., secondo i criteri e le modalità stabilite nell'apposito regolamento di cui all'art. 6, comma 1, punto B), CCNL 3/11/2005.

Ai fini della attribuzione, conferma o revoca dell'incarico, si fa riferimento alle valutazioni di tipo professionale di competenza del Collegio Tecnico, tenuto conto delle valutazioni annuali di competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione, ex art. 31, CC.CC.NN.LL./2000, oggi O.I.V.

La procedura di valutazione deve essere iniziata, inderogabilmente, almeno tre mesi antecedenti la scadenza dell'incarico e deve essere conclusa entro 60 giorni. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio Tecnico comporta la conferma dell'incarico già assegnato o l'attribuzione di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo economico.

Per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno, l'esito positivo della valutazione da parte del Collegio Tecnico dà luogo alla eventuale attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di direzione di strutture semplici e, per i dirigenti dei ruoli PTA, di direzione di struttura complessa.

L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti da parte del Collegio Tecnico comporta:

- a) per il dirigente di struttura complessa, la mancata conferma dell'incarico e l'attribuzione di un incarico di struttura semplice oppure congelando, ex art. 27, lettera c), CCNL 8 giugno 2000, contestualmente, per l'area sanitaria, un posto vacante di dirigente. Il dirigente perde l'indennità di struttura complessa mentre la retribuzione di posizione, salvo le garanzie contrattuali, viene rideterminata in riduzione sulla base del valore economico graduato del nuovo incarico;
- b) per tutti i restanti dirigenti, compresi quelli con incarico di direzione di struttura semplice, il risultato negativo della verifica di cui al comma 1 non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli della tipologia c), dell'art. 27, del CCNL 8 giugno 2000 di minor valore economico, con conseguenziale rideterminazione della retribuzione di posizione;
- c) per i dirigenti con meno di cinque anni di anzianità, il risultato negativo della verifica del Collegio tecnico, al termine del quinquennio, comporta per tutti il ritardo di un anno nel conferimento dell'incarico di tipologia superiore, dell'elevazione della retribuzione di posizione minima contrattuale e della maggiorazione della retribuzione di posizione.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
Dott.ssa *Luigia Infante*

ART. 9 REVOCA ANTICIPATA DEGLI INCARICHI

La durata dell'incarico può essere più breve, nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa, alle condizioni e con la procedura di cui all'art. 30 del CCNL 3.11.05, previo esperimento del contraddittorio, nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente, anche assistito da persona di fiducia, per l'accertamento delle responsabilità dirigenziali a seguito della valutazione annuale, in base all'inosservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati ed all'operato non conforme agli obiettivi prestazionali affidati.

La revoca anticipata dell'incarico può avvenire mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico solo a partire dalla seconda valutazione individuale negativa consecutiva.

Fermo restando il disposto dell'art. 9, comma 32, del d.l. n. 78/2010, convertito con L. n. 122/2010, la revoca anticipata dell'incarico è prevista, altresì, nel caso in cui, a seguito della ristrutturazione aziendale, al dirigente venga affidato un incarico diverso tra quelli di nuova istituzione, in osservanza delle procedure previste dal presente regolamento per il conferimento del corrispondente incarico dirigenziale.

La partecipazione alla nuova procedura selettiva comporta il rinnovo della decorrenza dell'incarico; in tal caso, l'Azienda procede alla valutazione anticipata degli incarichi ricoperti dagli interessati. Nel caso si pervenga al conferimento del nuovo incarico nelle more della verifica da parte del Collegio tecnico, lo stesso si perfeziona soltanto all'esito del superamento della verifica.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 1, d.l. 138/2011, convertito con l. 148/2011, per motivate esigenze organizzative, l'Azienda può disporre, nei confronti del personale con qualifica dirigenziale, *"... il passaggio ad altro incarico prima della data di scadenza dell'incarico ricoperto prevista dalla normativa e dal contratto. In tal caso il dipendente conserva, sino alla predetta data, il trattamento economico in godimento a condizione che, ove necessario, sia prevista la compensazione finanziaria, anche a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato od altri fondi analoghi."*

Relativamente alla materia di cui al presente articolo, si richiama, da ultimo, quanto disposto all'art. 7.3 dell'Atto Aziendale.

ART. 10 CUMULO DEGLI INCARICHI

A ciascun dirigente può essere attribuito un solo incarico dirigenziale. Solo per specifiche e motivate esigenze organizzative connesse ad eccezionali e temporanee carenze di organico, tenuto conto delle caratteristiche dell'incarico, al dirigente affidatario di incarico dirigenziale può essere attribuito ad interim, da parte del Direttore Generale, un altro incarico della medesima tipologia, per un periodo definito.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
Dott.ssa *Luigia Infante*

Per individuare il Dirigente cui conferire l'incarico si procede mediante l'indizione di apposito avviso interno, da pubblicare sul sito internet aziendale, per una durata di 15 giorni. In caso di più domande, il Direttore Generale conferisce l'incarico su proposta del Direttore Sanitario o Amministrativo Aziendale secondo competenza, previa valutazione comparata da parte del medesimo dei curricula prodotti dai dirigenti interessati, coadiuvato dal Direttore del Dipartimento o dell'Area di coordinamento ovvero della Struttura Complessa di afferenza dell'incarico da conferire. L'eventuale trattamento economico aggiuntivo è disciplinato dal Regolamento sulla graduazione delle funzioni.

ART. 11 INCARICO DI SOSTITUTO EX ART. 18, CCNL 1998/2001.

L'incarico di Responsabile di Struttura Complessa ex art. 18 CCNL 1998/2001, in base alle necessità aziendali, è conferito dal Direttore Generale ai dirigenti afferenti esclusivamente alla Unità Operativa interessata ed in possesso di valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico ove esistente, e previa indizione di avviso interno per titoli e prova colloquio.

L'incarico di sostituzione può essere conferito per sei mesi, prorogabili per ulteriori sei.

ART. 11.1 IDENTIFICAZIONE DEL DIRIGENTE DESIGNATO A SOSTITUIRE IL DIRETTORE DI STRUTTURA

Ogni Direttore di struttura Complessa o di struttura Semplice Dipartimentale designa, entro il 31 dicembre di ogni anno, il dirigente in servizio presso la struttura stessa al quale deve essere affidato, dalla direzione aziendale, l'incarico di sostituirlo in caso di assenza temporanea o di cessazione dal servizio per qualsiasi motivo.

Tale designazione è effettuata, nelle strutture complesse e nelle strutture semplici dipartimentali, sulla base di una analisi comparativa dei titoli e dei curricula dei dirigenti che hanno i requisiti richiesti dal comma 2 dell'articolo 18 del CCNL 1998-2001, secondo il quale hanno titolo al conferimento dell'incarico di sostituzione i dirigenti in servizio presso la stessa struttura titolari di un incarico di struttura semplice o di alta specializzazione o di altro incarico dirigenziale tra quelli indicati alla lettera c) dell'articolo 27 del CCNL 1998-2001.

Questa designazione costituisce condizione essenziale per l'applicazione del presente regolamento e deve essere effettuata secondo la procedura definita nel successivo articolo

13 al fine di conferire ad essa quei requisiti di trasparenza e di pubblicità che costituiscono la ratio del comma 1-bis del richiamato articolo 19 del decreto legislativo 165/2001.

Prescinde da una valutazione comparativa, ed è affidata alla discrezionalità del direttore del dipartimento, la designazione annuale del suo sostituto, in coerenza con la connotazione di incarico fiduciario di cui al comma 2 dell'articolo 17-bis del decreto legislativo 502/1992 e s.m.i..

ART. 11.2 PROCEDURA DI DESIGNAZIONE DEL SOSTITUTO DEL DIRETTORE DI STRUTTURA

In coerenza con i principi generali di trasparenza e di imparzialità, nonché dei principi definiti dalla vigente normativa contrattuale in materia di valutazione dei dirigenti, la designazione annuale del dirigente al quale nell'anno successivo deve essere conferito l'incarico di sostituzione deve essere l'esito finale della procedura di seguito descritta:

- 1) entro il 30 novembre di ogni anno i dirigenti in servizio presso ogni struttura complessa e semplice dipartimentale aggiornano il proprio curriculum, sia ai fini di una coerente pubblicazione sul sito web istituzionale ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, sia ai fini della valutazione di cui al presente comma;
- 2) entro il 31 dicembre di ogni anno il Direttore della struttura stessa formula una graduatoria dei dirigenti che hanno i requisiti richiesti dal comma 2 dell'articolo 18 del CCNL 1998- 2001 applicando i criteri ed i parametri indicati nell'articolo 4 del presente regolamento.

Il dirigente che risulterà primo nella graduatoria così predisposta sarà designato di diritto quale dirigente al quale l'azienda dovrà conferire l'incarico di sostituzione, sia in caso di assenza temporanea, sia in caso di cessazione dal servizio del direttore della struttura.

Questa designazione deve essere ratificata con specifico provvedimento adottato dalla Direzione Generale entro il 31 gennaio di ogni anno per tutte le articolazioni aziendali nelle quali può trovare applicazione l'istituto della sostituzione.

L'interpretazione secondo la quale il comma 2 dell'articolo 18 disciplina gli incarichi di sostituzione per assenze temporanee per ferie, malattia o altri impedimenti mentre il comma 4 disciplina gli incarichi di sostituzione per cessazione dal servizio del direttore della struttura, purtroppo in parte consolidata, è da ritenere assolutamente irrazionale ed illogica. La lettura dell'articolo 18 nel suo sviluppo complessivo induce a ritenere che:

- il comma 2 definisce i requisiti dei dirigenti ai quali può essere conferito l'incarico di sostituzione, indipendentemente dal motivo per cui si rende necessaria la sostituzione stessa;
- il comma 4 specifica solo la durata dell'incarico di sostituzione quando questa si renda necessaria per la cessazione dal servizio del titolare, precisando che in questo caso la sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR 483 e 484/1997 ovvero dell'articolo 17-bis del decreto legislativo 502/1992 e può durare sei mesi, prorogabili fino a dodici.

ART. 11.3 CRITERI E PARAMETRI DI VALUTAZIONE COMPARATIVA DEI DIRIGENTI

La valutazione dei dirigenti che hanno i requisiti per il conferimento dell'incarico di sostituzione deve essere effettuata sulla base dei curricula e/o colloquio e degli esiti delle valutazioni previste dalla normativa vigente, ovvero:

- valutazione delle capacità professionali e del grado di raggiungimento degli obiettivi che costituiscono oggetto dell'incarico dirigenziale conferito;
- valutazione delle capacità manageriali, per i soli dirigenti titolari di incarichi gestionali;
- valutazione del raggiungimento degli obiettivi di budget, per tutti i dirigenti, ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato.

Gli elementi oggetto di valutazione sono riconducibili alle aree seguenti:

- ✓ esperienza professionale complessiva
- ✓ punteggi riportati nelle procedure di valutazione correnti (i valori devono essere standardizzati in base alle procedure ed ai criteri di misurazione adottati; specifica attenzione dovrà essere data alle valutazioni riportate per quanto concerne le attitudini e le capacità manageriali);
- ✓ curriculum professionale; i criteri di valutazione devono essere analoghi a quelli indicati dal comma 3 dell'articolo 8 del d.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484, che precisa, al riguardo
– testuale –

“I contenuti del curriculum professionale che devono essere valutati concernono le attività professionali, di studio, direzionali ed organizzative, con riferimento:

- a) alla tipologia delle istituzioni in cui sono allocate le strutture presso le quali il candidato ha svolto la sua attività e alla tipologia delle prestazioni erogate dalle strutture medesime;
- b) alla posizione funzionale del candidato nelle strutture ed alle sue competenze con indicazione di eventuali specifici ambiti di autonomia professionale con funzioni di direzione;
- c) alla tipologia qualitativa e quantitativa delle prestazioni effettuate;
- d) ai soggiorni di studio o di addestramento professionale per attività attinenti alla disciplina in rilevanti strutture italiane o estere;
- e) alla attività didattica presso corsi di studio per il conseguimento di diploma universitario, di laurea o di specializzazione ovvero presso scuole per la formazione di personale sanitario con indicazione delle ore annue di insegnamento;
- f) alla partecipazione a corsi, congressi, convegni e seminari, anche effettuati all'estero, nonché alle progressive idoneità nazionali.”

I risultati della valutazione devono essere pubblicati sul sito istituzionale dell'azienda, insieme con i curricula dei dirigenti interessati.

L'esito della valutazione implica di per sé l'automatico conferimento dell'incarico di sostituzione, che deve essere affidato dall'Azienda con il provvedimento

indicato al comma 3 da adottare entro il 31 gennaio di ogni anno. In tale provvedimento deve essere in particolare specificato che il dirigente designato subentrerà nell'esercizio delle funzioni di direzione, senza soluzione di continuità, sia in caso di assenza temporanea, per qualsiasi motivo, che in caso cessazione dal servizio del responsabile.

ART. 11.4 CESSAZIONE DAL SERVIZIO DEL DIRETTORE DI STRUTTURA – ADEMPIMENTI AZIENDALI

In caso di cessazione dal servizio del responsabile della struttura, per dimissioni volontarie, collocamento in quiescenza o per qualsiasi altro motivo, l'azienda si impegna ad avviare le procedure concorsuali con congruo anticipo rispetto alla data della cessazione, quando questa sia con certezza predefinita.

Allorquando non sia possibile esperire tali procedure prima della cessazione, l'incarico è conferito al dirigente designato per il tempo strettamente necessario all'espletamento delle procedure concorsuali, e, in ogni caso, per un periodo massimo di sei mesi, prorogabili per altri sei.

Nel caso in cui impedimenti di natura amministrativa o legislativa rendano impossibile espletare le procedure concorsuali entro i termini previsti dal comma 4 dell'articolo 18 del CCNL 1998-2001, deve essere in ogni caso replicata la procedura di selezione prevista al precedente comma 3, anche per tener conto di eventuali assunzioni che modifichino la platea degli aventi diritto al conferimento dell'incarico; in questo caso la valutazione dovrà essere affidata ad una commissione costituita dal direttore del dipartimento al quale afferisce la struttura e dal Direttore Sanitario/Amministrativo aziendale.

ART. 11.5 TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

Per il trattamento giuridico ed economico degli incarichi di sostituzione si applica quanto previsto dal comma 7 dell'articolo 18 del CCNL 1998-2001 di seguito trascritto

Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile di € 535,05, e per la sostituzione di cui al comma 3 di €267,52. Alla corresponsione dell'indennità si provvede o con le risorse del fondo di posizione o quello di risultato per tutta la durata della sostituzione. La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati".

ART. 12 PROCEDURA PER L'AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI EX ART. 15-SEPTIES, D.LGS. 502/92 E SMI

Il conferimento degli incarichi ex art. 15-septies, d.lgs. n. 502/92 e s.m.i avviene nel rispetto dei seguenti criteri procedurali:

- preventiva verifica, nel caso in cui non sia stato possibile conferire l'incarico secondo le modalità descritte nei precedenti articoli, circa la presenza o meno, in azienda, di dirigenti in possesso dei requisiti richiesti per l'incarico da ricoprire, della specifica professionalità, oltre che delle capacità e delle attitudini;
- informazione preventiva, in caso di esito negativo della verifica di cui sopra, alle OOSS sindacali rappresentative dell'area interessata circa: - la natura e la tipologia dell'incarico che si intende ricoprire, facendo ricorso all'art. 15-septies d.lgs n 502/92 e s.m.i.;
- la consistenza della dotazione organica di riferimento per il calcolo, distintamente, delle percentuali ricopribili, del numero e della tipologia degli incarichi già insistenti sulle distinte percentuali;
- indizione di selezione pubblica, con avviso pubblicato sul sito internet aziendale e sul B.U.R.C., per un periodo non inferiore a giorni 20. L'Avviso indica l'incarico da ricoprire, i requisiti specifici richiesti, le materie sulle quali verte il colloquio selettivo ed il trattamento economico riconosciuto;
- per la selezione, il Direttore Generale può avvalersi del Direttore Amministrativo aziendale, nonché di due esperti di propria fiducia e di comprovata competenza nelle materie oggetto dell'incarico da conferire.

Nell'individuazione del Dirigente cui conferire l'incarico, da sottoporre a colloquio tecnico / professionale / attitudinale, si deve tener conto di:

- attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella professione di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio, ricerca o professionali;
- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché delle valutazioni riportate;
- titoli posseduti.

Per i ruoli PTA, gli incarichi apicali (struttura complessa) di cui al comma 1, dell'art.15-septies, possono essere conferiti, esclusivamente, a soggetti in possesso di 5 anni di anzianità da dirigente apicale nella specifica professionalità oggetto dell'incarico.

Per il ruolo sanitario non è ammesso il conferimento di incarico di struttura complessa.

Ai sensi dell'art. 11, comma 3, del d.l. n 24/06/2014 n. 90, convertito in Legge 11/08/2014, n. 114, per la dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa, il limite degli incarichi conferibili complessivamente ai sensi dei commi 1 e 2 del

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
Dott.ssa *Luigia Infante*

medesimo art. 15-septies, d.lgs n 502/1992, anche ai sensi dell'art. 19, comma 6, d.lgs n 165/2001 s.m.i., non può superare il 10% (arrotondato per difetto) della dotazione organica complessiva dei predetti ruoli. Le percentuali previste dal comma 1 e 2 del predetto art. 15-septies d.lgs n 502/1992, possono essere oggetto di cumulo, nel limite previsto del 10%, a favore dell'una o dell'altra fattispecie, nel caso in cui, calcolate singolarmente, non si raggiunga l'unità.

ART. 13 GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

ART. 13.1 PRINCIPI METODOLOGICI

La graduazione delle funzioni dirigenziali è un'operazione finalizzata alla determinazione del trattamento economico di posizione di ciascun dirigente (art. 51, commi 1 e 2, del CCNL del 1996, come integrato dall'art. 26 del CCNL del 2000 e dall'art. 24 del CCNL del 2005, e confermato dall'art. 6 del CCNL del 2008).

A tal fine, si attribuisce a ciascun incarico, individuato dall'atto aziendale e dai regolamenti di organizzazione aziendale, un punteggio che si configura come peso relativo. Al fine di differenziare e rappresentare correttamente tali rapporti vengono, poi, individuati i criteri e gli indicatori che dovranno essere utilizzati per effettuare tale ponderazione.

La determinazione del trattamento economico di posizione sarà effettuata in considerazione sia degli incarichi esistenti e del punteggio attribuito, sia dei fondi contrattuali disponibili.

ART. 13.2 PROCESSO PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

Il processo operativo da seguire per la graduazione delle funzioni dirigenziali si articola come segue:

- Mappatura delle strutture: l'Azienda provvederà a mappare le varie strutture, Unità operative complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico previste.
- Graduazione delle strutture: ad ogni struttura sarà assegnato un punteggio base ed un punteggio per ogni fattore aggiuntivo. La somma dei punti assegnati ad ogni struttura rappresenterà il peso relativo con cui si graduerà la struttura stessa.
- Mappatura delle funzioni professionali: prevede l'individuazione della fascia di appartenenza di ciascun dirigente (art. 27 comma 1 del C.C.N.L. 08/06/2000) e, successivamente, l'attribuzione di specifici punteggi aggiuntivi.
- Graduazione delle funzioni professionali: il valore del peso graduato di ciascun dirigente sarà ottenuto dalla somma fra il punteggio base ed il valore dei fattori aggiuntivi attribuiti.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
IL Direttore
Dott.ssa Lorgia Infante

ART. 13.3 MAPPATURA DELLE STRUTTURE E DELLE FUNZIONI PROFESSIONALI

In relazione ai livelli di responsabilità indicati nell'atto aziendale ed nei regolamenti organizzativi, è possibile individuare varie tipologie di incarico che si differenziano tra loro in funzione della loro natura (gestionale o professionale) e della rilevanza strategica. Gli incarichi comportanti la gestione di una struttura si distinguono in incarichi di direzione di struttura complessa e incarichi di responsabilità di struttura semplice, che si distingue, a sua volta, in struttura semplice a valenza dipartimentale oppure interna a strutture complesse.

Gli incarichi professionali invece si distinguono in incarichi di elevata professionalità ed incarichi professionali di base.

Tale distinzione comporta l'individuazione di quattro tipologie di incarichi o fasce, a sensi dell'art. 27 comma 1 del C.C.N.L. 08/06/2000, secondo il seguente schema:

- Fascia A: Strutture Complesse;
- Fascia B: Strutture Semplici:
 - ✓ B1: Unità Operative Semplici a valenza Dipartimentale (UOSD);
 - ✓ B2: Unità Operative Semplici Interne ad Unità Operative Complesse (UOS);
- Fascia C1: Incarichi Professionali di Alta Specializzazione (IPAS);
- Fascia C2: Incarichi Professionali (IP);
- Fascia C3: Incarichi Professionali di Base (IPB).

Struttura Complessa

Per incarichi di direzione di struttura complessa (art. 27, comma 1 lettera a), CCNL 2000) si intendono quelli relativi a strutture di livello aziendale ed a Unità Operative Complesse sempre caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti, in via diretta, nei confronti del Direttore Generale, ovvero tramite i Direttori delle strutture di livello superiore.

All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, viene individuata un unico grado o livello di complessità:

- Fascia "A" - Unità Operative Complesse (UOC).

Il parametro di base da attribuire alle predette funzioni, cioè quello corrispondente alla fascia "A" è conferibile solo a Direttori di struttura complessa.

Struttura Semplice

Per incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa (art.27, comma 1 lettera b), CCNL 2000), si intendono, le articolazioni dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (art.27, comma 3, CCNL 08/06/2000, integrato dall'art. 4, comma 1, del CIN al CCNI del 17/10/2008).

All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi gradi o livelli di complessità:

- Fascia "B1"- Unità Operative Semplici a valenza Dipartimentale (UOSD);

- Fascia "B2"- Unità Operative Semplici Interne ad Unità Operative Complesse (UOS).

Gli incarichi di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che, ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti gestionali, abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio di servizio da parte dello specifico Collegio Tecnico.

Incarichi Professionali di Alta Specializzazione (IPAS)

Per incarichi dirigenziali di natura professionale di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 27, comma 1 lettera c), CCNL 2000) si intendono quelli attribuibili ai Dirigenti che svolgono funzioni connesse alla guida di gruppi di lavoro di alta professionalità, ovvero, che richiedono elevate competenze tecnico-specialistiche per produrre prestazioni quali-quantitative ritenute particolarmente rilevanti per l'Azienda.

Detti incarichi sono conferibili a Dirigenti che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio di servizio da parte dello specifico Collegio Tecnico.

Incarichi Professionali (IP)

Si tratta di incarichi conferibili a Dirigenti con più di 5 anni di anzianità e che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio di servizio da parte dello specifico Collegio Tecnico. Tuttavia, si tratta di incarichi che, al tempo stesso, richiedono responsabilità e competenze tali da non poter essere configurati come IPAS.

Incarichi professionali di base (IPB)

Gli incarichi dirigenziali di natura professionale di base sono conferibili ai Dirigenti con meno di 5 anni di anzianità (art. 27, comma 1 lettera d), CCNL 2000). Essi hanno rilevanza all'interno della struttura di appartenenza e si caratterizzano per lo svolgimento di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico-funzionale di base.

Gli incarichi "professionali" di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del periodo di prova.

ART. 13.4 PONDERAZIONE DEGLI INCARICHI

Al fine di attribuire a ciascun incarico presente in azienda un punteggio relativo che rappresenti la complessità gestionale/capacità professionale richiesta per lo svolgimento delle funzioni viene adottata una metodologia di ponderazione che ne identifica il peso, attribuendo in prima battuta un punteggio base, determinato in funzione della tipologia di incarico, ed un ulteriore punteggio aggiuntivo in funzione dei criteri di seguito indicati.

In base al punteggio complessivamente attribuito a ciascun incarico, ovvero punteggio base più i punti aggiuntivi assegnati, si ricava il coefficiente sul quale determinare il trattamento economico da corrispondere.

In virtù delle varie tipologie di incarico e facendo riferimento ad alcune best practices nazionali, l'Azienda attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
IL Direttore
Dott.ssa *Luisia Infante*

organizzativo un parametro di fascia, associato ad un "punteggio base o coefficiente", secondo quanto previsto nelle tabelle seguenti.

Punteggi base per incarichi di struttura

STRUTTURA		FASCIA	PUNTEGGIO
Unità Operativa Complessa	UOC	A	25
Unità Operativa Semplice Dipartimentale	UOSD	B1	20
Unità Operativa Semplice	UOS	B2	15

Punteggi base per incarichi professionali

INCARICO		FASCIA	PUNTEGGIO
Incarico Professionale di Alta Specializzazione	IPAS	C1	10
Incarico Professionale > 5 anni	IP	C2	5
Incarico Professionale di Base < 5 anni	IPB	C3	0

N.B. Tutti i Dirigenti dell'A.O.R.N. avranno un incarico dirigenziale che si concluderà con un atto amministrativo singolo che sarà iscritto nel fascicolo personale di ciascun dipendente.

Punteggi aggiuntivi

Dal momento che le diverse posizioni dirigenziali possono presentare, a parte l'identica base di partenza, ulteriori caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità della struttura o dell'incarico professionale da attribuire, oltre ai punti base agli incarichi vengono assegnati dei "punteggi aggiuntivi". Al fine di individuare i parametri differenziali da utilizzare, e sotto riportati, viene effettuato un raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 51 del CCNL del 05/12/1996, come integrato dall'art. 26 del CCNL del 08/06/2000.

I fattori aggiuntivi degli incarichi gestionali sono riferiti esclusivamente alla struttura e non al Dirigente che, pro tempore, ne è il Direttore/Responsabile, in quanto la ponderazione è riferita direttamente alla struttura.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
IL Direttore
Dott.ssa Lirigia Infante

Punteggi aggiuntivi per incarichi di struttura (UOC – UOSD – UOS)

FATTORE	PUNTEGGIO MAX	Ponderazioni	PARAMETRO	BASSO	MEDIO	ALTO	SI/NO	PUNTEGGIO
Gestione risorse	5	80%	Consistenza delle risorse umane utilizzate suddivise tra dirigenza e comparto					
		20%	Affidamento e Gestione di Budget					
Strutturale / Dimensionale	20	20%	Posti letto					
		20%	Turnistica h24					
		20%	Terapia intensiva / sub-intensiva					
		20%	Volumi di prestazioni					
		20%	Peso Medio DRG					
Intensità assistenziale	5	100%	Intensità assistenziale: - Specialità di base - Specialità a media complessità - Specialità ad elevata complessità					
Strategico	10	100%	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali					

Il parametri "Consistenza delle risorse umane utilizzate suddivise tra dirigenza e comparto" e "Posti letto" sono ricavati dall'Atto Aziendale approvato sulla base del DCA 46/2017, successivamente aggiornato a sensi del DCA 8/2018.

I parametri "Affidamento e gestione di budget" e "Turnistica h24" sono variabili dicotomiche che assumono valore "SI" oppure "NO" a seconda dei casi.

Il parametro "Terapia intensiva / sub-intensiva" è parametrata in base codici di disciplina ISTAT, nonché alla specifica attività svolta dalla struttura.

Il parametro "Volumi di prestazioni" fa riferimento al valore medio di ricoveri gestiti da ciascuna struttura nell'ultimo triennio, mentre il parametro "PM DRG" si basa sul relativo case mix.

Il parametro "Intensità assistenziale" è individuato sulla base del DCA 67 del 14 luglio 2016.

Il parametro "Valenza strategica" è valutato su indicazione della Direzione strategica dell'A.O. in relazione ai principali obiettivi strategici della stessa e del contributo fornito dalla singola struttura al raggiungimento degli stessi.

Al fine di attribuire il punteggio aggiuntivo relativo a ciascun parametro, la percentuale ponderazione ad esso attribuita è applicata al punteggio massimo attribuibile a ciascun fattore.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
Dott.ssa Lugiya Infante

A seguire, per i parametri quantitativi verrà attribuito un punteggio pari ad 1/3 rispetto a al valore massimo ponderato nel caso in cui la valutazione sia bassa ("B"), un punteggio pari ad 2/3 rispetto a al valore massimo ponderato nel caso in cui la valutazione sia media ("M"), e un punteggio pari al massimo valore ponderato nel caso in cui la valutazione sia alta ("A"). Per ciò che concerne i parametri dicotomici, invece verrà attribuito un punteggio pari a zero nel caso in cui la valutazione sia "NO", ed a un punteggio pari al massimo valore ponderato nel caso in cui la valutazione sia "SI".

Per gli incarichi professionali i fattori aggiuntivi sono rivolti al singolo Dirigente in quanto la professionalità è caratteristica personale di ciascuno.

Punteggi aggiuntivi per incarichi professionali (IPAS – IP – IPB)

FATTORE	PUNTEGGIO MAX	Ponderazioni	PARAMETRO	BASSO	MEDIO	ALTO	SI/NO	PUNTEGGIO
Attività di ispezione e/o partecipazione a commissioni	6	100%	Attività di ispezione e/o partecipazione a commissioni	■	■	■		
Competenza specialistica	15	50%	Applicazione di metodiche particolarmente innovative				■	
		50%	Utilizzo di strumenti ed apparecchiature complesse e tecnologicamente rilevanti				■	
Innovazione professionale e tecnologica – Trasferimento di competenze	8	50%	Iniziativa mirata al conseguimento di elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe				■	
		50%	Conoscenze specialistiche e relativa complessità				■	
Abbattimento liste d'attesa	8	100%	Efficacia nello svolgimento dell'attività con conseguente abbattimento liste d'attesa	■	■	■		
Turnistica h24	3	100%	Prestazioni di servizio rese durante le ore notturne				■	

Il parametro "Attività di ispezione e/o partecipazione a commissioni" è rilevato in base alla composizione dei comitati interni e ai RUP e DEC in essere nell'ambito dell'A.O., forniti dalla Direzione Sanitaria e dalla Direzione Amministrativa.

Il parametro "Applicazione di metodiche particolarmente innovative" si basa sul punto 5.1 delle schede di valutazione individuale dell'area dirigenziale.

Il parametro "Utilizzo di strumenti ed apparecchiature complesse e tecnologicamente rilevanti" si basa sul punto 5.2 delle schede di valutazione individuale dell'area dirigenziale.

Il parametro "Iniziativa mirata al conseguimento di elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe" si basa sul punto 1.2 delle schede di valutazione individuale dell'area dirigenziale.

Il parametro "Conoscenze specialistiche e relativa complessità" si basa sul punto 2.2 delle schede di valutazione individuale dell'area dirigenziale.

Il parametro "Abbattimento liste d'attesa" è individuato sulla base dell'elaborazione dei dati forniti dal CUP relativamente ai tempi medi di attesa degli anni 2015, 2016, e 2017.

Per il parametro "Attività di ispezione e/o partecipazione a commissioni", trattandosi di variabile dicotomica, verrà attribuito un punteggio pari a zero nel caso in cui la valutazione sia "NO", ed un punteggio pari al massimo valore ponderato nel caso in cui la valutazione sia "SI".

Per ciò che concerne i parametri relativi ai fattori "Competenza specialistica" e "Innovazione professionale e tecnologica - Trasferimento di competenze", si specifica innanzitutto che gli stessi possono assumere un valore compreso tra 0 e 5. Pertanto, verrà attribuito un punteggio che potrà proporzionalmente variare tra il massimo valore ponderato (nel caso in cui si rilevi una valutazione pari a 5) e lo zero (nel caso in cui si rilevi una valutazione pari a 0).

Il fattore "Abbattimento liste d'attesa" assumerà valore massimo nel caso in cui la valutazione della variazione dei tempi di attesa dell'unità operativa di riferimento si siano significativamente ridotti (almeno -25%). Nel caso in cui non vi sia stata variazione significativa dei tempi di attesa dell'unità operativa di riferimento, verrà attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 50% del punteggio massimo. Infine, nel caso in cui si dovesse rilevare un incremento dei tempi di attesa dell'unità operativa di riferimento, verrà assegnato un punteggio pari a zero.

Il fattore "Turnistica h24" si basa sul numero di prestazioni lavorative notturne. In particolare, ad un numero di prestazioni notturne compreso tra 0 e 30, verrà attribuito un punteggio pari a 1 (1/3 del massimo punteggio attribuibile). Se il numero di prestazioni notturne è compreso tra 31 (zero) e 60, verrà attribuito un punteggio pari a 2 (2/3 del massimo punteggio attribuibile). Infine, per più di 60 prestazioni notturne, verrà attribuito un punteggio pari a 3 (pari al massimo punteggio attribuibile).

Punteggi aggiuntivi – Area tecnico-amministrativa (PTA)

Dal momento che le diverse posizioni dirigenziali possono presentare, a parte l'identica base di partenza, ulteriori caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità della struttura o dell'incarico professionale da attribuire, oltre ai punti base agli incarichi vengono assegnati dei "punteggi aggiuntivi".

Al fine di individuare i parametri differenziali da utilizzare, e sotto riportati, viene effettuato un raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 51 del CCNL del 05/12/1996, come integrato dall'art. 26 del CCNL del 08/06/2000.

I fattori aggiuntivi degli incarichi gestionali sono riferiti esclusivamente alla struttura e non al Dirigente che, pro tempore, ne è il Direttore/Responsabile, in quanto la ponderazione è riferita direttamente alla struttura.

Punteggi aggiuntivi per incarichi di struttura (UOC – UOSD – UOS) – Area PTA

FATTORE	PUNTEGGIO MAX	Ponderazioni	PARAMETRO	BASSO	MEDIO	ALTO	SI/NO	PUNTEGGIO
Gestione risorse	5	80%	Consistenza delle risorse umane utilizzate suddivise tra dirigenza e comparto					
		20%	Affidamento e Gestione di Budget					
Competenza specialistica	20	35%	Grado di autonomia decisionale					
		35%	Competenza specialistica nell'ambito della specifica attività professionale					
		30%	Attività di programmazione, pianificazione e controllo amministrativo					
Collaborazione operativa	5	100%	Supporto di carattere amministrativo allo svolgimento dell'attività sanitaria					
Strategico	10	100%	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali					

Il parametro "Consistenza delle risorse umane utilizzate suddivise tra dirigenza e comparto" è ricavato dall'Atto Aziendale approvato sulla base del DCA 46/2017, successivamente aggiornato a sensi del DCA 8/2018.

Il parametro "Affidamento e gestione di budget" è una variabile dicotomica che assume valore "SI" oppure "NO" a seconda dei casi.

Tutti gli altri parametri saranno da valutare di concerto con Direttore Amministrativo e sulla base delle schede di valutazione individuali annuali.

Per gli incarichi professionali i fattori aggiuntivi sono rivolti al singolo Dirigente in quanto la professionalità è caratteristica personale di ciascuno.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
IL Direttore
Dott.ssa *Luglia Infante*

Punteggi aggiuntivi per incarichi professionali (IPAS - IP - IPB) - Area PTA

FATTORE	PUNTEGGIO MAX	Ponderazioni	PARAMETRO	BASSO	MEDIO	ALTO	SI/NO	PUNTEGGIO
Attività accessorie	6	100%	Partecipazione a commissioni, nonché attribuzione di deleghe ed incarichi aggiuntivi					
Diligenza professionale	15	50%	Tempestività in relazione all'adeguamento agli adempimenti normativi					
		50%	Rispetto delle scadenze prefissate					
Innovazione professionale e tecnologica - Trasferimento di competenze	8	50%	Iniziativa mirate al conseguimento di elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe					
		50%	Conoscenze specialistiche e relativa complessità					
Coordinamento dei rapporti inter-aziendali	8	100%	Collaborazione sinergica con altri Dirigenti e con altre Strutture					

Il parametro "Attività di ispezione e/o partecipazione a commissioni" è rilevato in base alla composizione dei comitati interni e ai RUP e DEC in essere nell'ambito dell'A.O., nonché all'attribuzione di specifiche deleghe e incarichi, forniti dalla Direzione.

Tutti gli altri parametri saranno da valutare di concerto con Direttore Amministrativo e sulla base delle schede di valutazione individuali annuali.

ART. 13.5 COMPONENTI DELLA RETRIBUZIONE

L'importo del valore di ciascun punto si ottiene dividendo l'ammontare del fondo di posizione per la sommatoria dei punteggi massimi attribuibili alle diverse tipologie di incarico. Ad ogni dirigente, quindi, compete un'indennità di posizione corrispondente al valore di cui sopra moltiplicato per il "punteggio" finale attribuito alla sua posizione funzionale.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
IL Direttore
Dott.ssa *Luigia Infante*

Tale importo economico deve essere attribuito avendo presente che per quanto riguarda la quota minima garantita della retribuzione di posizione, essa risulta diversificata da dirigente a dirigente in quanto tiene conto della posizione funzionale di provenienza posseduta all'atto dell'entrata in vigore del contratto (ex livello) ed è desunto dalla corrispondente voce delle tabelle di cui agli artt. 5 e 6 del CCNL del 06/05/2010 e s.m.i.

Al Dirigente al quale, con atto formale, viene conferito incarico dirigenziale, è riconosciuta una retribuzione di posizione totale, comunque non inferiore né al valore minimo di fascia in relazione all'incarico conferito (struttura complessa, struttura semplice, incarico di alta professionalità o incarico di base), né alla retribuzione minima unificata.

Il fondo per la retribuzione di posizione, di cui all'art. 9 del CCNL 06/05/2010 e s.m.i., è preposto al finanziamento della retribuzione di posizione, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- della retribuzione di posizione minima unificata di cui agli artt. 5 e 6 CCNL 06/05/2010 e successive modifiche ed integrazioni;
- dell'assegno personale ex specifico trattamento economico;
- dell'indennità di specificità (solo per area medica);
- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

N.B. Tutti i Dirigenti (dai Direttori di UOC fino ai titolari di posizioni professionali di base) saranno incaricati mediante atto deliberativo che verrà inserito nel relativo fascicolo personale.

N.B. (bis) Verrà previsto l'onere in capo alle Strutture Centrali di relazionarsi con i preposti uffici per la Gestione delle Risorse Umane (GRU), con lo scopo di segnalare eventuali cambiamenti di status e/o incarichi specifici affinché le schede personali vengano aggiornate e si pervenga ad una revisione semestrale/annuale del fascicolo professionale, con conseguente adeguamento della retribuzione.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
Dott.ssa *Luigia Infante*

(Scheda A)

SCHEDA DI INCARICO E GRADUAZIONE – INCARICHI DI STRUTTURA

COGNOME _____

NOME _____

UNITÀ OPERATIVA _____

GRADUAZIONE

FATTORE	PARAMETRO	PUNTEGGIO
Struttura		
Gestione risorse	<i>Consistenza delle risorse umane utilizzate suddivise tra dirigenza e comparto</i>	
	<i>Affidamento e Gestione di Budget</i>	
Strutturale / Dimensionale	<i>Posti letto</i>	
	<i>Turnistica h24</i>	
	<i>Terapia intensiva / sub-intensiva</i>	
	<i>Volumi di prestazioni</i>	
	<i>PM DRG</i>	
Intensità assistenziale	<i>Intensità assistenziale: - Specialità di base - Specialità a media complessità - Specialità ad elevata complessità</i>	
Strategico	<i>Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali</i>	
PUNTEGGIO TOTALE		

Valore di retribuzione in riferimento all'incarico:

Punteggio Totale () x Valore del singolo punto () = Totale retribuzione di posizione ()

Il Direttore di Dipartimento _____

Il Direttore / Responsabile _____

Il Direttore Amm.vo _____

Il Direttore Sanitario _____

Il Direttore Generale _____

La presente scheda individuale verrà implementata dall'UOC Appropriatezza, Epidemiologia clinica e valutativa, Formazione, Qualità, e Performance. Il Direttore _____

¹ Fondo retribuzione di posizione / Sommatoria dei punteggi di tutti i Dirigenti.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
IL Direttore
Dott.ssa Lucia Infante

(Scheda B)

SCHEDA DI INCARICO E GRADUAZIONE – INCARICHI PROFESSIONALI

COGNOME _____

NOME _____

UNITÀ OPERATIVA _____

GRADUAZIONE

FATTORE	PARAMETRO	PUNTEGGIO
Incarico		
Attività di ispezione e/o partecipazione a commissioni	<i>Attività di ispezione e/o partecipazione a commissioni</i>	
Competenza specialistica	<i>Applicazione di metodiche particolarmente innovative</i>	
	<i>Utilizzo di strumenti ed apparecchiature complesse e tecnologicamente rilevanti</i>	
Innovazione professionale e tecnologica – Trasferimento di competenze	<i>Iniziative mirate al conseguimento di elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe</i>	
	<i>Conoscenze specialistiche e relativa complessità</i>	
Abbattimento liste d'attesa	<i>Efficacia nello svolgimento dell'attività con conseguente abbattimento liste d'attesa</i>	
PUNTEGGIO TOTALE		

Valore di retribuzione in riferimento all'incarico:

Punteggio Totale (_____) x Valore del singolo punto² (_____) = Totale retribuzione di posizione (_____) Il

Direttore di Struttura UOC/ Direttore di Dipartimento _____

Il Dirigente _____

Il Direttore Amm.vo _____

Direttore Sanitario _____

Il Direttore Generale _____

La presente scheda individuale verrà implementata dall'UOC Appropriatelyzza, Epidemiologia clinica e valutativa,

Formazione, Qualità, e Performance. Il Direttore _____

² Fondo retribuzione di posizione / Sommatoria dei punteggi di tutti i Dirigenti.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
Dott.ssa *Luigia Infante*

SCHEDA DI INCARICO E GRADUAZIONE – INCARICHI DI STRUTTURA PTA

(Scheda C)

COGNOME _____

NOME _____

UNITÀ OPERATIVA _____

GRADUAZIONE

FATTORE	PARAMETRO	PUNTEGGIO
Struttura		
Gestione risorse	<i>Consistenza delle risorse umane utilizzate suddivise tra dirigenza e comparto</i>	
	<i>Affidamento e Gestione di Budget</i>	
Strutturale / Dimensionale	<i>Grado di autonomia decisionale</i>	
	<i>Competenza specialistica nell'ambito della specifica attività professionale</i>	
	<i>Attività di programmazione, pianificazione e controllo amministrativo</i>	
Collaborazione operativa	<i>Supporto di carattere amministrativo allo svolgimento dell'attività sanitaria</i>	
Strategico	<i>Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali</i>	
PUNTEGGIO TOTALE		

Valore di retribuzione in riferimento all'incarico:

Punteggio Totale (____) x Valore del singolo punto³ (____) = Totale retribuzione di posizione (____)

Il Direttore di Dipartimento _____

Il Direttore / Responsabile _____

Il Direttore Amm.vo _____

Il Direttore Sanitario _____

Il Direttore Generale _____

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
IL Direttore
Dott.ssa Luigia Infante

³ Fondo retribuzione di posizione / Sommatoria dei punteggi di tutti i Dirigenti.

SCHEDA DI INCARICO E GRADUAZIONE – INCARICHI PROFESSIONALI PTA (Scheda D)

COGNOME _____

NOME _____

UNITÀ OPERATIVA _____

GRADUAZIONE

FATTORE	PARAMETRO	PUNTEGGIO
Incarico		
Attività accessorie	<i>Partecipazione a commissioni, nonché attribuzione di deleghe ed incarichi aggiuntivi</i>	
Diligenza professionale	<i>Tempestività in relazione all'adeguamento agli adempimenti normativi</i>	
	<i>Rispetto delle scadenze prefissate</i>	
Innovazione professionale e tecnologica – Trasferimento di competenze	<i>Iniziativa mirate al conseguimento di elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe</i>	
	<i>Conoscenze specialistiche e relativa complessità</i>	
Coordinamento dei rapporti inter-aziendali	<i>Collaborazione sinergica con altri Dirigenti e con altre Strutture</i>	
PUNTEGGIO TOTALE		

Valore di retribuzione in riferimento all'incarico:

Punteggio Totale (____) x Valore del singolo punto⁴ (____) = Totale retribuzione di posizione (____)

Il Direttore di Struttura UOC / Direttore di Dipartimento _____

Il Dirigente _____

Il Direttore Amm.vo _____

Il Direttore Sanitario _____

Il Direttore Generale _____

La presente scheda individuale verrà implementata dall'UOC Appropriatezza, Epidemiologia clinica e valutativa, Formazione, Qualità, e Performance.

Il Direttore _____

⁴ Fondo retribuzione di posizione / Sommatoria dei punteggi di tutti i Dirigenti.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
 Caserta
 Direttore UOC Gestione Risorse Umane
 IL Direttore
 Dott.ssa *Ligia Infante*



Azienda Ospedaliera di Caserta
"Sant'Anna e San Sebastiano"
di rilievo nazionale e di alta specializzazione
Via Palasciano - 81100 Caserta (CE)
Direttore Generale: Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante

ART. 14 NORME FINALI

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si rinvia alle disposizioni di cui ai CCCCNL ed alla legislazione vigente, con particolare attenzione a quanto prescritto dal d.lgs. n 39/2013 e dall'art. 53, comma 1-bis, del d.lgs n 165/2001 in tema di inconfiribilità ed incompatibilità.

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di esecutività dalla deliberazione del Direttore Generale di adozione dello stesso.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
Dott.ssa *Luigia Infante*