

REGOLAMENTO IN MATERIA DI INCARICHI DI POSIZIONE E DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ

(ai sensi del CCNL Comparto Sanità del 27 ottobre 2025)

SOMMARIO

CAPO I – PREMESSE.....	2
Art. 1 - Oggetto.....	3
Art. 2 - Criteri per l’istituzione degli incarichi.....	3
Art. 3 - Tipologie di incarichi	4
CAPO II – INCARICHI DI POSIZIONE.....	5
Art. 4 - Gli incarichi di posizione	5
- 4.1 Contenuti degli incarichi di posizione:.....	5
- 4.2 Requisiti di accesso per il conferimento degli incarichi di posizione.....	5
- 4.3 Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione.....	5
CAPO III – INCARICHI DI FUNZIONE	7
Art. 5 - Contenuto e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale.....	7
- 5.1 Contenuti degli incarichi di funzione	7
- 5.2 Individuazione dei criteri di graduazione e processo di pesatura - incarichi di funzione organizzativa e incarichi di funzione professionale	8
- 5.3 Condizioni e requisiti per l’attribuzione degli incarichi di funzione organizzativa.....	10
- 5.4 Condizioni e requisiti per l’attribuzione degli incarichi di funzione professionale.....	11
- 5.5 Procedura di selezione per il conferimento – incarichi di funzione organizzativa e professionale....	13
- 5.6 Conferimento e durata - incarichi di funzione organizzativa e professionale	15
- 5.7 Revoca	16
- 5.8 Incarico ad interim.	18
- 5.9 Assenza prolungata del titolare di incarico di funzione organizzativa e professionale di media ed elevata complessità.....	18
- 5.10 Modifica dell’incarico di funzione organizzativa o professionale.....	18
CAPO IV – NORME FINALI.....	19
Art. 6 Orario di lavoro e Valutazione degli incarichi.....	19
- 6.1 Straordinari e pronta disponibilità	19
- 6.2 Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione	19
Art. 7 – Entrata in vigore e disposizioni transitorie.....	20

CAPO I – PREMESSE

Premesso che:

- il CCNL del 02/11/2022 istituisce per tutti i ruoli i seguenti incarichi, confermati nel CCNL del 27/10/2025:
 - a) incarico di posizione, per il solo personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione;
 - b) incarico di funzione organizzativa, per il solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari;
 - c) incarico di funzione professionale, per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori.

Le diverse tipologie di incarico, possono essere riassunte nella seguente tabella:

AREA	TIPOLOGIA INCARICO	COMPLESSITÀ		
		Base	Media	Elevata
Elevata Qualificazione	<i>Incarico di Posizione</i>	10.000 – 20.000		
Professionisti della salute e dei funzionari	<i>Funzione Organizzativa</i>	/	4.000-9.500	9.501-13.500
	<i>Funzione Professionale</i>	1.000	4.000-9.500	9.501-13.500
Assistenti	<i>Funzione Professionale</i>	930	1.800	3.000
Operatori	<i>Funzione Professionale</i>	700	1.500	2.000

- Nell'ambito dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, al personale neoassunto non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è automaticamente riconosciuto un incarico di complessità base ed esercita attività e funzioni connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione;
- gli incarichi, non generando posti di dotazione organica, sono modificabili e/o sopprimibili in caso di mutamento dell'organizzazione interna, di diversa programmazione delle attività istituzionali, di riordino dei processi gestionali;
- fermo restando che l'organigramma degli incarichi di funzione viene definito con separati atti nell'ambito dell'assetto micro-organizzativo della Fondazione, il presente regolamento si propone di formalizzare - in continuità con i provvedimenti adottati dalla Fondazione ed in coerenza con le nuove disposizioni dettate dalla contrattazione collettiva nazionale - le previsioni regolamentari in tema di incarichi di funzione, in un contesto unitario ed integrato nel quale trovano collocazione le informazioni necessarie per gestire la Fondazione;
- Il regolamento è redatto in conformità alle previsioni legislative e contrattuali che disciplinano la materia. Al riguardo si richiamano in particolare:

- il D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche, con particolare riferimento all'art. 5, secondo cui le determinazioni per l'organizzazione degli uffici sono assunte, in via esclusiva, dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro;
- gli articoli 24 e seguenti del CCNL del 02/11/2022, che istituiscono e disciplinano gli incarichi di funzione riservati al personale del Comparto Sanità, per quanto non disapplicati dal CCNL del 27/10/2025;
- gli articoli 21 e seguenti del CCNL del 27/10/2025, che disciplinano il sistema degli incarichi.

Art. 1 - Oggetto

Il presente regolamento disciplina gli incarichi di funzione del personale del Comparto Sanità all'interno della Fondazione IRCCS Carlo Besta con specifico riferimento:

- alla metodologia di graduazione delle funzioni;
- ai criteri ed alle procedure di affidamento degli incarichi;
- ai tempi ed alle modalità di valutazione e verifica.

La misura dell'indennità di funzione viene quantificata, in applicazione della metodologia definita dal presente regolamento, con separati atti, nei limiti della quota del "*Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali*" di cui all'art. 63 del CCNL del 27/10/2025 riservata alla Fondazione in sede di contrattazione integrativa.

Art. 2 - Criteri per l'istituzione degli incarichi

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

Gli incarichi richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell'ambito e del profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità.

La Fondazione, avendo a riferimento il proprio assetto organizzativo descritto attraverso il Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS), le sue priorità di sviluppo e le aree strategiche prevalenti individua gli incarichi da attivare e adegua nel tempo gli incarichi necessari al funzionamento della propria organizzazione, nel rispetto delle risorse economiche contrattate in sede sindacale.

La Fondazione individua gli incarichi, in particolare, sulla base dei seguenti criteri:

- Rilevanza strategica

- Livello di autonomia e grado di responsabilità
- Complessità organizzativa e gestionale
- Complessità delle competenze richieste dall'incarico
- Valenza strategica dell'incarico rispetto agli obiettivi aziendali

Art. 3 - Tipologie di incarichi

Ai sensi dell'art. 24 del CCNL del 02/11/2022, non disapplicato dal CCNL del 27/10/2025, sono istituiti in tutti i ruoli i seguenti incarichi conferibili al personale del Comparto Sanità:

- a) **INCARICO DI POSIZIONE:** per il solo personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione;
- b) **INCARICO DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA:** per il solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari;
- c) **INCARICO DI FUNZIONE PROFESSIONALE:** per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori.

Non è consentita l'attribuzione di più incarichi contemporaneamente, fatto salvo l'incarico ad interim di cui ai commi 10 dell'art. 26 del CCNL del 02/11/2022 e 15 dell'art. 22 del CCNL del 27/10/2025.

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

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

La sovra ordinazione interna alla singola tipologia incarichi di funzione organizzativa e di funzione professionale è determinata dal livello di complessità connesso a ciascun incarico con conseguente proporzionale differenziazione del trattamento economico accessorio.

Le tipologie di incarico sono delineate nei successivi articoli e riassunte nella seguente tabella:

AREA	TIPOLOGIA INCARICO
ELEVATA QUALIFICAZIONE	Incarico di posizione
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI	Incarico di funzione organizzativa
	Incarico di funzione professionale
ASSISTENTI	Incarico di funzione professionale
OPERATORI	Incarico di funzione professionale

CAPO II – INCARICHI DI POSIZIONE

Art. 4 - Gli incarichi di posizione

- 4.1 Contenuti degli incarichi di posizione:

Ai sensi dell'art. 25 del CCNL 02/11/2022, non disapplicato dal CCNL del 27/10/2025, l'incarico di posizione è finalizzato ad assicurare lo svolgimento di funzioni organizzative e professionali caratterizzate da livelli di competenza e responsabilità professionale, amministrativa e gestionale nonché autonomia, conoscenze e abilità particolarmente elevate, atte ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi in proficua collaborazione con i medesimi, anche in presenza di eventi straordinari, costituendo il collegamento con i dirigenti di riferimento. In particolare:

- per il personale del **ruolo sanitario**: rappresenta punto di riferimento di alta qualificazione, finalizzato al consolidamento, sviluppo e diffusione di competenze sanitarie avanzate relative ai processi di cura, riabilitativi, diagnostici e di prevenzione, decisionali e valutativi;

- per il personale del **ruolo sociosanitario**: rappresenta punto di riferimento della competenza e consulenza socio-sanitaria nelle situazioni di bisogno e di disagio o nello sviluppo e diffusione di competenze nei processi gestionali all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilità, anche con funzioni di controllo;

- per il personale dei **ruoli amministrativo, professionale e tecnico**: rappresenta punto di riferimento della competenza nello sviluppo e diffusione di processi gestionali e amministrativi all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilità, anche con funzioni di controllo, di programmazione, di ricerca e analisi indispensabili per le attività svolte nell'articolazione organizzativa.

- 4.2 Requisiti di accesso per il conferimento degli incarichi di posizione.

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

- 4.3 Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione.

Gli incarichi di posizione sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, anche di durata inferiore, corrispondente alla durata dell'incarico o del comando. La durata può essere inferiore anche nel caso in cui coincida con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

Gli incarichi di posizione sono attribuiti ai neoassunti dopo il superamento del periodo di prova, dal Direttore Generale, con provvedimento scritto e motivato che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività, i criteri, la procedura di valutazione, il trattamento economico e gli obiettivi generali da conseguire.

Gli incarichi di posizione possono essere rinnovati a seguito della valutazione positiva al termine dell'incarico unitamente all'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

Qualora, al termine dell'incarico di posizione, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, fermo restando quanto stabilito dal regolamento aziendale in materia di valutazione, al dipendente viene affidato altro incarico di posizione di valore economico complessivo inferiore e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione. Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico.

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

- a) della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 34 del CCNL del 02/11/2022, non disapplicato dal CCNL del 27/10/2025;
- b) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa.

La revoca avviene con atto scritto e motivato.

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

Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di revoca dell'incarico.

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

CAPO III – INCARICHI DI FUNZIONE

Art. 5 - Contenuto e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale

- 5.1 Contenuti degli incarichi di funzione

Nell'ambito dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, l'incarico di **funzione organizzativa** comporta l'assunzione di specifiche responsabilità, anche gestionali e amministrative, quali:

Per il **PERSONALE DEL RUOLO SANITARIO**: la gestione dei processi clinico-assistenziali, diagnostici, riabilitativi, di prevenzione e formativi, anche di tutoraggio, connessi all'esercizio della funzione sanitaria con autonomia, conoscenze e abilità anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi;

Per il **PERSONALE DEL RUOLO SOCIOSANITARIO**: la gestione dei percorsi socio sanitari integrati, formativi, di tutoraggio, connessi all'esercizio della funzione socio sanitaria con autonomia, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi;

Per il **PERSONALE DEI RUOLI AMMINISTRATIVO, PROFESSIONALE E TECNICO**: processi connessi alla gestione di servizi complessi, caratterizzati da un grado di autonomia gestionale e organizzativa, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi.

Con riferimento ai sottostanti ruoli e aree di classificazione, sono individuabili i seguenti contenuti minimi delle attività caratterizzanti l'incarico di **funzione professionale** in relazione alle aree di appartenenza, correlate alla iscrizione ad albi professionali ove esistenti ove richiesto per l'esercizio della professione:

AREA	COMPLESSITÀ	ATTIVITÀ CARATTERIZZANTE L'INCARICO
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	Media Elevata	Per il ruolo sanitario : attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici, anche di tipo clinico-assistenziali, diagnostici, riabilitativi, di prevenzione con eventuali funzioni di processo; responsabilità di risultato. Per il ruolo sociosanitario : attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici ad alta integrazione socio sanitaria con eventuali funzioni di processo; responsabilità di risultato. Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale : attività caratterizzate da rilevanti conoscenze specialistiche in materia amministrativa/contabile, tecnica o professionale, anche trasversale, con funzioni di processo; responsabilità di risultato.
ASSISTENTI	Base Media Elevata	Per il ruolo sanitario : attività caratterizzate da significativa conoscenza ed esperienza maturate negli ambiti professionali e specialistici. Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: punto di riferimento del processo tecnico organizzativo o amministrativo contabile.

OPERATORI	Base Media Elevata	Per il ruolo sanitario : attività con particolari contenuti professionali e specialistici. Per il ruolo sociosanitario : svolgimento di funzioni di tutoraggio nei confronti degli altri operatori della stessa unità organizzativa. Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale : svolgimento di funzioni di primo coordinamento operativo nell'ambito del gruppo di lavoro di riferimento.
------------------	--------------------------	---

Tali contenuti, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi e richiedono significative competenze professionali rispetto a quelle proprie del profilo posseduto.

- 5.2 Individuazione dei criteri di graduazione e processo di pesatura - incarichi di funzione organizzativa e incarichi di funzione professionale

La graduazione degli incarichi di funzione organizzativa viene suddivisa in due fasce economiche:

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

La graduazione degli incarichi di funzione organizzativa, è suddivisa in due fasce economiche in relazione:

- alla dimensione organizzativa di riferimento;
- al livello di autonomia e responsabilità della funzione;
- al tipo di specializzazione richiesta;
- alla complessità ed implementazione delle competenze;
- alla valenza strategica rispetto agli obiettivi della Fondazione.

La graduazione degli incarichi di funzione professionale viene invece suddivisa in tre fasce economiche:

- a) incarico di complessità base;
- b) incarichi di complessità media;
- c) incarichi di complessità elevata.

La graduazione degli incarichi di funzione professionale (area dei professionisti della salute e dei funzionari) riguarda le tipologie di cui alle lettere b) e c) in relazione:

- alla dimensione organizzativa di riferimento;
- al livello di autonomia e responsabilità della funzione;
- al tipo di specializzazione richiesta;
- alla complessità ed implementazione delle competenze;
- alla valenza strategica rispetto agli obiettivi della Fondazione.

La graduazione degli incarichi (area degli assistenti) riguarda le tipologie di cui alle lettere a), b) e c) in relazione:

- Rapporti con il pubblico
- Relazioni funzionali prevalenti
- Punto di riferimento del processo
- Livello di conoscenza ed esperienza/capacità di problem solving

La percentuale massima di incarichi di funzione professionale conferibili al personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti non può eccedere il 12% degli incarichi istituiti nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari.

Il numero massimo di incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità elevata non può superare complessivamente il 20% del numero degli incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità media. Tale percentuale può essere incrementata a livello aziendale compatibilmente con le disponibilità del fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) del CCNL del 02/11/2022, così come confermato nelle modalità di costituzione e di utilizzo dall'art. 63 del CCNL del 27/10/2025.

Il processo di graduazione viene analiticamente declinato nelle "Schede di graduazione" di cui all'allegato del presente regolamento, che verranno utilizzate per valorizzare ogni singolo incarico definito nell'organigramma della Fondazione IRCCS Carlo Besta.

Gli incarichi di funzione organizzativa, in base al punteggio ottenuto ad esito della pesatura, sono ricondotti ad una fascia di valori compresi fra un minimo ed un massimo predefiniti, cui corrisponderà la relativa indennità economica, in base al seguente schema:

INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA		
FASCIA ECONOMICA	PUNTI SCHEDA	INDENNITÀ €
O-1	91 - 100	€ 11.000
O-2	81 - 90	€ 9.500
O-3	66 - 80	€ 8.000
O-4	51 - 65	€ 6.000
O-5	36 - 50	€ 5.000
O-6	25 - 35	€ 4.000

La funzione di coordinamento prevista dalla Legge n. 43 del 2006 è confermata e valorizzata all'interno della graduazione dell'incarico di organizzazione, anche in relazione all'evoluzione dei processi e modelli organizzativi ed all'esperienza e professionalità acquisite.

Analogamente, gli incarichi di funzione professionali, in base al punteggio ottenuto ad esito della pesatura, sono ricondotti ad una fascia di valori compresi fra un minimo ed un massimo predefiniti, cui corrisponderà la relativa indennità economica, in base al seguente schema:

INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALI AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI		
FASCIA ECONOMICA	PUNTI SCHEDA	INDENNITÀ €
P-1	91 - 100	€ 9.000
P-2	76 - 90	€ 8.000
P-3	51 - 75	€ 6.000
P-4	25 - 50	€ 4.000

INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALI AREA DEGLI ASSISTENTI		
FASCIA ECONOMICA	PUNTI SCHEDA	INDENNITÀ €
P-1	41 - 60	€ 3.000
P-2	21 - 40	€ 1.800
P-3	1 - 20	€ 930

- 5.3 Condizioni e requisiti per l'attribuzione degli incarichi di funzione organizzativa

Ferme restando le valutazioni annuali di performance individuale positive nell'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, per il conferimento degli incarichi di funzione organizzativa, è richiesto il possesso di uno dei seguenti requisiti:

- Diploma di laurea o titolo equipollente e almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza;
- Per la sola funzione di coordinamento, che rappresenta una tipologia di incarico nell'ambito degli incarichi di funzione organizzativa per il personale del ruolo sanitario, il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006.

Nel computo dei cinque anni di esperienza professionale di cui sopra rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) del CCNL del 02/11/2022 nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso le Università pubbliche e private dei paesi dell'Unione Europea nel medesimo o corrispondente profilo.

Sono validi i servizi prestati con diverse tipologie di contratti di lavoro flessibile (co.co.co., P. Iva, etc.) conclusi con la Fondazione a seguito di procedura selettiva e per i quali era previsto il medesimo titolo di studio (diploma di laurea) previsto per l'accesso al ruolo dei funzionari.

Può partecipare alla selezione anche il personale a tempo determinato o in “comando”. In caso di assegnazione dell’incarico a questa tipologia di personale, la durata dell’incarico viene calibrata tenuto conto della durata del contratto a tempo determinato o del comando.

In funzione dei contenuti professionali propri di ciascun incarico, l’accesso può essere riservato ad uno specifico profilo, ovvero esteso ad una pluralità di profili dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo predefiniti, in particolare per quanto riguarda gli incarichi che si connotano per caratteristiche di trasversalità e/o per la loro natura multidisciplinare.

I profili professionali di inquadramento richiesti per l’accesso ad ogni singolo incarico sono stabiliti nel provvedimento istitutivo dell’incarico stesso.

- 5.4 Condizioni e requisiti per l’attribuzione degli incarichi di funzione professionale

I requisiti richiesti, così come previsto dall’art. 21 del CCNL del 27/10/2025 per il conferimento degli incarichi di funzione professionale sono i seguenti per l’area dei professionisti della salute e dei funzionari:

- 1) al personale neoassunto e al personale già in servizio non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è automaticamente riconosciuto un incarico di complessità base;
- 2) l’incarico di complessità media ed elevata, in relazione al ruolo di appartenenza, prevede i seguenti requisiti:

RUOLO SANITARIO:

- Incarico di “**professionista specialista**”: possesso dei requisiti di cui all’art. 6, comma 1, lett. c) della Legge n. 43/2006, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;
- Incarico di “**professionista esperto**”: acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dalla Fondazione, unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;
- Incarico di “**funzione professionale**”: 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in

relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

RUOLO SOCIOSANITARIO:

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

RUOLI AMMINISTRATIVO, PROFESSIONALE E TECNICO:

- Incarico di “**professionista esperto**”: acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dall’Azienda o Ente con apposito regolamento, unitamente al possesso di una esperienza professionale di 3 anni, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;
- Incarico di “**funzione professionale**”: 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

Sono validi i servizi prestati con diverse tipologie di contratti di lavoro flessibile (co.co.co., P. Iva) conclusi con l'Istituto a seguito di procedura selettiva e per i quali era previsto il medesimo titolo di studio (diploma di laurea) previsto per l'accesso al ruolo dei funzionari.

Per le aree degli assistenti e degli operatori: per gli incarichi di qualsiasi complessità, sono richiesti i seguenti requisiti: il possesso di almeno 10 anni di esperienza nel profilo di appartenenza, il titolo di abilitazione se richiesto per l'esercizio della professione, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa. Sono validi i servizi prestati con diverse tipologie di contratti di lavoro flessibile (co.co.co., P. Iva), a seguito di procedura selettiva e per i quali era previsto il medesimo titolo di studio (diploma di maturità) previsto per l'accesso al ruolo dell'area degli assistenti.

Nel computo degli anni di esperienza professionale rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) del CCNL del 02/11/2022 nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso le Università pubbliche e private dei paesi dell'Unione Europea nel medesimo o corrispondente profilo.

- 5.5 Procedura di selezione per il conferimento – incarichi di funzione organizzativa e professionale

Al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari neoassunto e al personale non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è attribuito un incarico di funzione professionale di complessità base, automaticamente, senza alcuna procedura selettiva.

Per il conferimento di ciascun incarico di funzione organizzativa e professionale (ad eccezione dell'incarico di funzione professionale di base), la Fondazione IRCCS Carlo Besta provvede a rendere noto l'avvio della procedura di selezione mediante pubblicazione di un avviso sul sito della Fondazione che avrà una scadenza di quindici giorni, nel quale sono specificati:

- la denominazione e la tipologia dell'incarico di funzione da conferire
- i contenuti professionali propri dell'incarico;
- i requisiti necessari per accedere all'incarico;
- il/i profili professionali cui l'incarico è riferito;
- la struttura di assegnazione;
- il peso attribuito all'incarico e la relativa valorizzazione economica annua;
- i termini e le modalità per la presentazione delle domande.

Al fine di oggettivare il più possibile il processo di comparazione, il personale interessato proporrà la propria candidatura utilizzando una scheda a tal fine predisposta dalla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, che farà riferimento alla compilazione dei seguenti campi predefiniti:

- la formazione culturale acquisita (nello specifico: titoli di studio ed altri percorsi formativi di durata almeno annuale, con particolare riferimento all'ultimo quinquennio);
- l'esperienza professionale maturata (in particolare: le funzioni svolte nell'organizzazione assegnate formalmente, nonché le iniziative di contenuto significativo e/o strategico e/o innovativo che hanno caratterizzato l'ultimo quinquennio di attività);
- l'impegno attivo a livello didattico, sia in qualità di docente che di responsabile scientifico (ultimo quinquennio);
- la partecipazione ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale (ultimo quinquennio);

La domanda sarà corredata da un curriculum formativo e professionale redatto in formato europeo, nell'ambito del quale gli aspiranti all'incarico potranno dettagliare ogni ulteriore elemento ritenuto utile ai fini della valutazione.

Nel caso di avvisi di selezione aperti contestualmente per una pluralità di incarichi, gli interessati potranno presentare la propria candidatura per un massimo di due incarichi.

Sulla base delle informazioni così prodotte dai candidati, le domande saranno vagliate da una commissione individuata dal Direttore Generale e composta come segue:

- il Direttore Aziendale cui afferisce l'incarico da assegnare (o suo delegato), con funzioni di presidente;
- un Dirigente esperto nella materia propria dell'incarico da assegnare in servizio presso la Fondazione;
- il Dirigente della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane o suo delegato.

La SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane provvederà a verificare i requisiti di ammissione e a pubblicare sul sito istituzionale aziendale i nominativi dei candidati ammessi ed il giorno di svolgimento del previsto colloquio con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

La Commissione avrà a disposizione **100 punti** complessivi, così ripartiti:

- ❖ **40 punti per la valutazione dei titoli**, con riferimento agli elementi sopra precisati (formazione culturale, esperienza professionale) così distribuiti:
 - **TITOLI DI CARRIERA: max 20 punti**
 - 1,300 punto/anno per esperienza professionale nell'area e nel profilo riferito all'incarico
 - **TITOLI ACCADEMICI E DI STUDIO: max 10 punti**
 - Laurea magistrale/specialistica/vecchio ordinamento: **punti 2,000**
 - Master/diploma universitario/Dottorato di ricerca: **punti 1,000**

➤ **CURRICULUM: max 10 punti**

- Esperienza con incarico di funzione nell'ultimo quinquennio: **punti 1,000 per anno**
- Partecipante ad eventi formativi (ultimo quinquennio) attinenti all'incarico da conferire: **punti 0,020/evento**
- Docente/Relatore/Responsabile Scientifico (ultimo quinquennio) attinente all'incarico da conferire: **punti 0,300/evento**

I requisiti di ammissione non saranno oggetto di valutazione.

- ❖ **60 punti per la valutazione del colloquio**, con particolare riferimento alle attitudini dimostrate, alle competenze espresse ed alle potenzialità evidenziate.

L'idoneità verrà conseguita con un punteggio minimo al colloquio di **36/60**.

Da tali giudizi verrà stilata una graduatoria di merito che verrà pubblicata sul sito istituzionale e sarà utilizzabile esclusivamente per il conferimento dell'incarico messo a bando.

L'incarico verrà assegnato con delibera del Direttore Generale, che darà conto degli esiti della selezione espressi in apposito verbale.

- 5.6 Conferimento e durata - incarichi di funzione organizzativa e professionale

Al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari neoassunto e al personale non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è attribuito un incarico di funzione professionale di complessità base.

Tale tipologia di incarico non comporta la sottoscrizione del contratto integrativo al contratto individuale di lavoro, in quanto viene già prevista nel contratto di assunzione.

Alla maturazione dei requisiti di cui all'art. 28, comma 2 del CCNL del 02/11/2022, non disapplicato dal CCNL del 27/10/2025 e art. 21 comma 3, lett. a2) del CCNL del 27/10/2025 è conferibile un incarico di funzione organizzativa o professionale di complessità media o elevata.

Al personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti in possesso dei requisiti di cui al comma 3, lett. b) dell'art. 21 CCNL del 27/10/2025, è conferibile un incarico di funzione professionale di complessità base, media o elevata.

Gli incarichi di funzione professionale sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura non superiore a € 5.000. In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

Per gli incarichi di valore economico superiore, qualora l'incarico fosse attribuito a personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'effettiva attribuzione e sottoscrizione del relativo contratto, sono subordinati al rientro a tempo pieno, coerentemente a quanto previsto dal CCNL.

Gli incarichi di funzione (ad eccezione dell'incarico di funzione professionale di complessità base per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari) sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, una durata corrispondente alla durata dell'incarico o del comando. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite d'età per il collocamento a riposo dell'interessato;

Alla scadenza dell'incarico di funzione, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base, l'esito positivo della valutazione e l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa realizzano la condizione per la conferma dell'incarico assegnato.

Qualora, al termine dell'incarico, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, è prevista:

- per il personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: la perdita dell'incarico;
- per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari (con l'esclusione degli incarichi di funzione professionale di base): l'attribuzione di un incarico professionale di complessità base.

Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico di complessità media ed elevata e per quello di complessità base nell'anno della valutazione negativa.

Ad esito della selezione, il Direttore Generale formalizza l'assegnazione degli incarichi di funzione organizzativa di media ed elevata complessità e di funzione professionale di bassa, media ed elevata complessità con proprio provvedimento, nel quale devono essere esplicitati:

- le attività ed i contenuti professionali specifici attribuiti all'incarico;
- il peso attribuito all'incarico ed il suo valore economico annuo;
- la durata dell'incarico;
- i criteri di valutazione dei risultati.

Nell'ipotesi in cui occorra riassegnare, per cessazione o rinuncia del titolare ovvero per altra, analoga casistica, un incarico prima della sua scadenza naturale, la Fondazione potrà procedere ad emettere relativo avviso per l'attribuzione dell'incarico interessato.

- 5.7 Revoca

Può essere disposta la revoca prima della scadenza dell'incarico, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base appartenenti all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, per effetto:

- a) della valutazione negativa annuale

b) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa.

La revoca avviene con atto scritto e motivato e comporta:

- per il personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: la perdita dell'incarico;
- per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari: la garanzia del solo incarico professionale di complessità base.

Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di revoca dell'incarico.

Qualora, a seguito di processi di riorganizzazione derivanti dalla modifica dell'atto aziendale, la Fondazione debba revocare l'incarico prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, il dipendente resta inquadrato nell'area, ruolo e profilo di appartenenza riacquisendo le funzioni proprie del profilo medesimo con corresponsione del relativo trattamento economico. Al personale:

- appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: può essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore;
- appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari: può essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore ma non al di sotto del valore dell'indennità di funzione di parte fissa corrispondente alla complessità dell'incarico revocato; il personale con incarico di funzione professionale di base eserciterà l'incarico nell'ambito della struttura aziendale di nuova assegnazione.

L'attribuzione degli incarichi del presente comma avviene senza procedura selettiva.

Qualora il dipendente, appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, già titolare di incarico di funzione di complessità media o elevata, per effetto della revoca ai sensi dell'art. 22 comma 11 CCNL del 27/10/2025, ritornasse titolare di un incarico di funzione professionale di complessità base, viene garantita la parte fissa dell'indennità di funzione corrispondente alla fascia di complessità dell'incarico revocato fino alla naturale scadenza dell'incarico precedentemente assegnato.

Qualora il dipendente, appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti, già titolare di incarico di funzione professionale, per effetto della revoca ai sensi dell'art. 22 comma 11 CCNL del 27/10/2025 non sia destinatario di altro incarico, purché abbia maturato almeno 15 anni continuativi di incarichi con valutazioni di fine incarico nonché valutazioni annuali di performance individuale positive nell'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, ha diritto ad un assegno a titolo personale non riassorbibile di importo pari al valore di un differenziale dell'area nel quale è inquadrato, a valere sul fondo di cui all'art. 63 CCNL del 27/10/2025. Nel computo dei 15 anni rientra l'incarico di funzione professionale di complessità bassa, media o elevata.

Comportano, altresì, l'automatica revoca dell'incarico:

- la rinuncia dell'interessato;
- la cessazione del rapporto di lavoro

- 5.8 Incarico ad interim.

Ai sensi dell'art. 22, comma 15 CCNL del 27/10/2025, per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari, in caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico di media o elevata complessità, è possibile affidare, nei limiti delle risorse del relativo fondo, un incarico ad *interim* ad altro dipendente inquadrato nella medesima area in possesso dei relativi requisiti e tipologia di incarico. Lo svolgimento dell'incarico ad *interim* è retribuito con un importo attribuito a titolo retribuzione di premialità pari al 20% del valore economico complessivo dell'incarico su cui è attivato l'*interim*; esso non può superare i 6 mesi dalla data di assegnazione. Al termine del periodo di *interim*, qualora permanga la necessità di attribuire un nuovo incarico ad *interim* sul medesimo incarico, esso va riassegnato, ove possibile, con criterio di rotazione tra i dipendenti, nell'ordine, della stessa SC/Servizio o dello stesso dipartimento o della stessa Area. Il dipendente titolare dell'incarico al rientro in servizio completa il proprio periodo di incarico. Laddove il titolare cessa dal servizio, la Fondazione procede alla assegnazione dell'incarico ad altro dipendente secondo le procedure selettive previste dal presente articolo.

Per l'assegnazione dell'incarico ad interim, si procede con l'emissione di relativo avviso da parte della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane su proposta del Direttore di Struttura complessa di afferenza con scadenza di 10 giorni, per la raccolta delle candidature del personale interessato inquadrato nella medesima area in possesso dei relativi requisiti e tipologia di incarico.

Alla scadenza dell'avviso, le candidature sono sottoposte ad una valutazione comparativa da parte del Direttore della SC a cui afferisce l'incarico da assegnare. L'incarico viene conferito dal Direttore Generale su proposta del relativo Direttore.

- 5.9 Assenza prolungata del titolare di incarico di funzione organizzativa e professionale di media ed elevata complessità

Qualora l'assenza del titolare di incarico di funzione organizzativa e professionale di media ed elevata complessità si protragga oltre i 4 mesi continuativi (eccezion fatta per i periodi di assenza obbligatoria per la tutela della maternità), si procede con la sospensione della relativa indennità.

Le assenze dovute ad aspettativa senza assegni a qualsiasi titolo o aspettativa per conferimento di altri incarichi, sospendono l'attribuzione dell'indennità di funzione.

- 5.10 Modifica dell'incarico di funzione organizzativa o professionale.

Qualora nel corso dell'incarico assegnato, per esigenze organizzative, la Fondazione debba modificare il contenuto dell'incarico (ad esempio per modifiche all'organizzazione che non stravolgono nella sua sostanza l'incarico precedentemente attribuito), al dipendente in questione è

mantenuta, fino al completamento del periodo originariamente previsto, la misura dell'indennità economica in godimento se la stessa è maggiore a quella del nuovo incarico.

CAPO IV – NORME FINALI

Art. 6 Orario di lavoro e Valutazione degli incarichi

- 6.1 Straordinari e pronta disponibilità

L'eventuale eccedenza oraria, rispetto alle ore settimanali contrattualmente previste (36h), seppure contabilizzata, non dà diritto a riposi compensativi. Le ore rese in eccedenza sono gestibili in un contesto di flessibilità funzionale alle esigenze di servizio, nei limiti e nei modi previsti per i titolari di incarico di funzione dal regolamento aziendale in materia di orario di lavoro.

- Ai sensi dell'art. 26 comma 9 del CCNL del 02/11/2022 l'indennità relativa agli incarichi di posizione assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto al comma 8: *“il dipendente cui è conferito un incarico di posizione può eccezionalmente effettuare la pronta disponibilità in relazione all'organico previsto o alla situazione contingente del personale in servizio o dimensione organizzativa di riferimento. In tal caso, le ore sono remunerate secondo l'art. 44 commi 6 e 7 (Servizio di pronta disponibilità)”*.

- Ai sensi dell'art. 23 comma 6 del CCNL del 27/10/2025 l'indennità relativa agli incarichi di funzione di valore superiore a € 5.000 annui del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dall'art. 22 comma 7 CCNL del 27/10/2025: *“Il dipendente cui è conferito un incarico di funzione svolge, laddove previsto, il servizio di pronta disponibilità. In tal caso, si applicano i commi 6 e 7 dell'art. 31 (Servizio di pronta disponibilità)”*.

- 6.2 Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione

In base all'art. 34 del CCNL del 02/11/2022, il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico è soggetto a specifica valutazione annuale nonché, con esclusione degli incarichi di base dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, a valutazione al termine dell'incarico. Nella valutazione di termine incarico si tiene conto anche dell'esito delle valutazioni annuali.

Il personale titolare dell'incarico di funzione professionale di base dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari è soggetto alla sola valutazione annuale sulla performance.

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

Allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità l'eventuale rinnovo o l'affidamento di altro incarico, tre mesi prima della naturale scadenza dell'incarico stesso viene effettuata la valutazione di fine incarico.

Tale valutazione è effettuata da un organismo collegiale composto dal Direttore Aziendale di riferimento nel quale è inserito l'incarico di funzione (o suo delegato), da un Dirigente con competenze nelle tematiche oggetto dell'incarico e dal Direttore della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane (o suo delegato).

Il Collegio formulerà il proprio giudizio prendendo a riferimento le schede di valutazione annuale, l'attività di formazione ed aggiornamento professionale svolta dal valutato nel periodo di riferimento ed una relazione di sintesi fornita dal superiore gerarchico interessato

In caso di valutazione negativa, si procederà, secondo quanto previsto dal comma 5 dell'art. 34 del CCNL del 02/11/2022, non disapplicato dal CCNL del 27/10/2025, come segue:

- comunicazione della valutazione provvisoria negativa all'interessato;
- acquisizione in contraddittorio, entro 15 giorni dalla comunicazione, delle controdeduzioni dell'interessato, che potrà farsi assistere da un dirigente sindacale o da persona o legale di sua fiducia;
- valutazione definitiva;
- comunicazione della valutazione definitiva ed eventuale perdita dell'incarico, nonché corresponsione della retribuzione di risultato in rapporto alla valutazione ottenuta.

Il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni verifica la correttezza del processo di valutazione dei titolari di incarichi di funzione.

Art. 7 – Entrata in vigore e disposizioni transitorie

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di approvazione sostituendo integralmente la regolamentazione di cui alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. V/118 del 23 novembre 2023. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si fa riferimento alle disposizioni legislative e contrattuali in materia.

Qualora sopravvengano successive disposizioni normative, nazionali, regionali o contrattuali in merito che siano incompatibili con il presente regolamento, si sostituiranno automaticamente alle clausole difformi.

L'indennità di coordinamento a carattere irreversibile, attribuita in prima applicazione dal CCNL del 20/09/2001, sarà in ogni caso garantita qualora i titolari non siano assegnatari di un incarico di funzione.

Annualmente, previa richiesta di parte sindacale, verrà fornita alle OO.SS. una informativa in ordine allo stato di copertura degli incarichi.

Allegati:

Schede di graduazione Incarichi

SCHEDA GRADUAZIONE - INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALI AREA DEGLI ASSISTENTI

DATA RILEVAZIONE

INCARICO PROFESSIONALE

AFFERENZA

Relazioni funzionali prevalenti	BASE	L'incarico richiede relazioni all'interno della Struttura di appartenenza; non richiede relazioni dirette con interlocutori interni o esterni all'azienda	5
	INTERMEDIO	L'incarico implica principalmente relazioni dirette con interlocutori interni all'azienda, anche al di fuori della Struttura di appartenenza	10
	ALTO	L'incarico implica frequenti relazioni dirette con interlocutori interni ed esterni all'azienda	20
			FATTORE 1
Punto di riferimento del processo	BASE	Solo per i colleghi dell'assetto organizzativo a cui appartiene	5
	INTERMEDIO	Per i colleghi dell'assetto organizzativo a cui appartiene e per quelli di altri assetti	10
	ALTO	Per i colleghi dell'assetto organizzativo a cui appartiene, per quelli di altri assetti e per gli stakeholder di riferimento	20
			FATTORE 2
Livello di competenza ed esperienza/capacità di problem solving	BASE	Supporta l'attività della struttura di assegnazione con competenze tecniche in uno specifico ambito	5
	INTERMEDIO	Supporta l'attività della struttura di assegnazione avendo maturato competenze tecnico e specialistiche in uno specifico ambito	10
	ALTO	Supporta l'attività della struttura di assegnazione avendo maturato competenze tecnico / specialistiche in ambiti della struttura che richiedono tra l'altro capacità di problem solving	20
			FATTORE 3
TOTALE VALUTAZIONE DEI FATTORI			0
FASCIA GRADUAZIONE			

SCHEDA GRADUAZIONE - INCARICHI DI FUNZIONE PROFESSIONALI AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI

DATA RILEVAZIONE						
INCARICO PROFESSIONALE						
AFFERENZA						
Fattori di complessità	Dimensioni di analisi	Criteri	Livello	Descrizione Livelli	Punteggi	Valutazione
FATTORE 1 RILEVANZA STRATEGICA	Valenza strategica rispetto all'organizzazione aziendale	Rilevanza strategica del settore/funzione in relazione alle scelte organizzative aziendali	BASE	Settore/funzione considerato di livello strategico non prioritario in relazione alla mission aziendale	10	
			INTERMEDIO	Settore/funzione considerato di livello strategico prioritario in relazione alla mission aziendale	20	
			ALTO	Settore/funzione considerato di livello strategico fortemente prioritario in relazione alla mission aziendale	30	
TOTALE - FATTORE 1					0	
FATTORE 2 LIVELLO DI AUTONOMIA E GRADO DI RESPONSABILITA'	Autonomia e responsabilità dell'incarico	Responsabilità gestionale che si può estrinsecare anche in assunzione diretta di atti che influenzano il raggiungimento degli obiettivi della struttura di assegnazione e che richiedono l'interfaccia con altre articolazioni aziendali.	BASE	L'incarico governa in autonomia attività proprie della struttura di appartenenza	5	
			INTERMEDIO	L'incarico governa in autonomia attività che coinvolgono diverse strutture aziendali	15	
			ALTO	L'incarico governa attività che coinvolgono diverse realtà aziendali e interlocutori esterni	25	
TOTALE - FATTORE 2					0	
FATTORE 3 COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E GESTIONALE	Trasversalità e complessità relazionale	Complessità e significatività delle relazioni con gli stakeholders "interni" o "esterni" connessa con l'incarico (numerosità e variabilità degli interlocutori)	BASE	L'incarico non richiede relazioni dirette con interlocutori interni o esterni all'Azienda	5	
			INTERMEDIO	L'incarico implica principalmente relazioni dirette con interlocutori interni all'Azienda	15	
			ALTO	L'incarico implica frequenti relazioni dirette con interlocutori interni ed esterni all'Azienda	20	
TOTALE - FATTORE 3					0	
FATTORE 4 COMPLESSITA' DELLE COMPETENZE RICHIESTE DALL'INCARICO	Grado di competenza specialistica richiesta dal ruolo	Valutazione dei requisiti ritenuti necessari per l'accesso all'incarico, in termini di conoscenze (titolo di studio e/o percorsi formativi) e/o competenze specifiche (esperienza/ professionalità)	BASE	L'incarico necessita di una specifica esperienza già maturata in ambito professionale o formativo	5	
			INTERMEDIO	L'incarico necessita di un alto grado conoscenze tecniche, giuridiche o gestionali maturate in ambito professionale o di adeguata formazione	15	
			ALTO	L'incarico necessita di comprovate competenze professionali di elevata specializzazione o innovative, maturate attraverso esperienze di lavoro ovvero di adeguata formazione anche universitaria	25	
TOTALE - FATTORE 4					0	
TOTALE VALUTAZIONE DEI FATTORI						0
FASCIA GRADUAZIONE						

SCHEDA GRADUAZIONE - INCARICHI DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA

DATA RILEVAZIONE						
INCARICO PROFESSIONALE						
AFFERENZA						
Fattori di complessità	Dimensioni di analisi	Criteri	Livello	Descrizione Livelli	Punteggi	Valutazione
FATTORE 1 RILEVANZA STRATEGICA	Valenza strategica rispetto all'organizzazione aziendale	Rilevanza strategica del settore/funzione in relazione alle scelte organizzative aziendali	BASE	Settore/funzione considerato di livello strategico non prioritario in relazione alla mission aziendale	10	
			INTERMEDIO	Settore/funzione considerato di livello strategico prioritario in relazione alla mission aziendale	20	
			ALTO	Settore/funzione considerato di livello strategico fortemente prioritario in relazione alla mission aziendale	30	
TOTALE - FATTORE 1					0	
FATTORE 2 LIVELLO DI AUTONOMIA E GRADO DI RESPONSABILITA'	Autonomia e responsabilità dell'incarico	Responsabilità gestionale che si può estrinsecare anche in assunzione diretta di atti che influenzano il raggiungimento degli obiettivi della struttura di assegnazione e che richiedono l'interfaccia con altre articolazioni aziendali.	BASE	L'incarico governa in autonomia attività proprie della struttura di appartenenza	5	
			INTERMEDIO	L'incarico governa in autonomia attività che coinvolgono diverse strutture aziendali	15	
			ALTO	L'incarico governa attività che coinvolgono diverse realtà aziendali e interlocutori esterni	25	
TOTALE - FATTORE 2					0	
FATTORE 3 COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E GESTIONALE	Risorse Umane Gestite	Valutazione della complessità delle risorse umane gestite e/o coordinate	BASE	L'incarico di organizzazione gestisce o coordina personale fino a 3 unità	5	
			INTERMEDIO	L'incarico di organizzazione gestisce o coordina personale da 4 a 7 unità	15	
			ALTO	L'incarico di organizzazione gestisce o coordina personale oltre le 8 unità	20	
TOTALE - FATTORE 3					0	
FATTORE 4 COMPLESSITA' DELLE COMPETENZE RICHIESTE DALL'INCARICO	Grado di competenza specialistica richiesta dal ruolo	Valutazione dei requisiti ritenuti necessari per l'accesso all'incarico, in termini di conoscenze (titolo di studio e/o percorsi formativi) e/o competenze specifiche (esperienza/ professionalità)	BASE	L'incarico necessita di una specifica esperienza già maturata in ambito professionale o formativo	5	
			INTERMEDIO	L'incarico necessita di un alto grado conoscenze tecniche, giuridiche o gestionali maturate in ambito professionale o di adeguata formazione	15	
			ALTO	L'incarico necessita di comprovate competenze professionali di elevata specializzazione o innovative, maturate attraverso esperienze di lavoro ovvero di adeguata formazione anche universitaria	25	
TOTALE - FATTORE 4					0	
TOTALE VALUTAZIONE DEI FATTORI					0	
FASCIA GRADUAZIONE						