



SISTEMA SANITARIO REGIONALE

ASL  
ROMA 5



REGIONE  
LAZIO

**REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, LA  
VALUTAZIONE, LA REVOCA E LA GRADUAZIONE  
DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE, DI FUNZIONE  
ORGANIZZATIVA E DI FUNZIONE PROFESSIONALE**

## **PREMESSA**

<b>Art. 1 – Finalità</b>	<b>Pag. 3</b>
<b>Art. 2 – Istituzione e tipologia degli incarichi</b>	<b>Pag. 3</b>
<b>Art. 3 – Mappatura degli incarichi</b>	<b>Pag. 4</b>
<b>Art. 4 – Gli incarichi di posizione</b>	<b>Pag. 4</b>
<b>Art. 5 – Gli incarichi di funzione organizzativa</b>	<b>Pag. 5</b>
<b>Art. 6 – Gli incarichi di funzione professionale</b>	<b>Pag. 5</b>
<b>Art. 7 – Valori economici degli incarichi</b>	<b>Pag. 7</b>
<b>Art. 8 - Area Elevata Qualificazione. Descrizione e pesatura degli incarichi di posizione</b>	<b>Pag. 7</b>
<b>Art. 9 – Criteri per la graduazione degli incarichi di posizione</b>	<b>Pag. 8</b>
<b>Art. 10 - Tipologia, descrizione e pesatura degli incarichi di funzione organizzativa e professionale</b>	<b>Pag. 10</b>
<b>Art. 11 – Area Professionisti della salute e dei funzionari. Criteri per la graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale</b>	<b>Pag. 11</b>
<b>Art. 12 – Area Operatori e Assistenti. Criteri per la graduazione degli incarichi di funzione professionale</b>	<b>Pag. 12</b>
<b>Art. 13 – Trattamento economico degli incarichi</b>	<b>Pag. 13</b>
<b>Art. 14 – Avviso interno per il conferimento degli incarichi di posizione di funzione organizzativa e di funzione professionale</b>	<b>Pag. 15</b>
<b>Art. 15 – Procedura selettiva per gli incarichi di posizione con e senza funzioni di coordinamento e per gli incarichi professionali di tutti i ruoli</b>	<b>Pag. 15</b>
<b>Art. 16 – Composizione della commissione di valutazione dei candidati</b>	<b>Pag. 16</b>
<b>Art. 17 – Conferimento e durata degli incarichi</b>	<b>Pag. 17</b>
<b>Art. 18 – Incarico ad interim</b>	<b>Pag. 18</b>
<b>Art. 19 – Contratto integrativo di incarico e responsabilità dell’incaricato</b>	<b>Pag. 18</b>
<b>Art. 20 – Valutazione dei titolari degli incarichi</b>	<b>Pag. 19</b>
<b>Art. 21 – Revoca dell’incarico</b>	<b>Pag. 20</b>
<b>Art. 22 – Accesso agli atti</b>	<b>Pag. 21</b>
<b>Art. 23 – Norme finali</b>	<b>Pag. 21</b>

## **Premessa**

Il sistema degli incarichi rappresenta una fondamentale componente del sistema classificatorio del personale.

Il sistema degli incarichi si basa sui principi di maggiore responsabilità e di impegno realmente profuso, valorizzazione del merito e della prestazione professionale; promuove lo sviluppo professionale, mediante il riconoscimento dell'autonomia operativa.

## **Art. 1 - Finalità**

1. Il presente Regolamento è volto a disciplinare le procedure per il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi per il personale inquadrato nell'Area Comparto Sanità appartenente al ruolo sanitario, sociosanitario e ai ruoli amministrativo, tecnico e professionale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato o in comando presso l'Azienda, nel rispetto di quanto previsto dal C.C.N.L. 2019 – 2021 (Titolo III, Capo III) e dal C.C.N.L. 2022-2024 (Titolo III, Capo II).

2. È altresì finalizzato alla graduazione degli incarichi ed alla relativa determinazione del trattamento economico di funzione, attribuendo a ciascuna posizione individuata un punteggio che si configura come peso relativo di ogni incarico rispetto agli altri. Al fine di differenziare e rappresentare correttamente tali rapporti, vengono individuati i criteri e gli indicatori che dovranno essere utilizzati per effettuare tale pesatura. I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi, nonché per la loro graduazione ai fini della relativa indennità sono oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 6, lett. d) ed e) del CCNL 27.10.2025. Sono altresì oggetto di contrattazione integrativa aziendale, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. a) del medesimo CCNL i criteri di ripartizione delle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 63 (Fondo incarichi progressioni economiche e indennità professionali), che prevede il finanziamento dell'istituto di che trattasi.

## **Art. 2 - Istituzione e tipologia degli incarichi**

1. Gli incarichi richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell'ambito del profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità e sono conferibili al personale del comparto sanità che, risulta inquadrato nelle seguenti aree:

- a) Area del personale di elevata qualificazione
- b) Area dei professionisti della salute e dei funzionari
- c) Area degli assistenti
- d) Area degli operatori

2. Gli incarichi conferibili al personale inquadrato in tali aree sia per il ruolo sanitario e sociosanitario che per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale, in relazione al contenuto delle prestazioni ed alla relativa responsabilità sono di seguito indicati:

- a) *l'incarico di posizione*, attribuibile solo al personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione;
- b) *l'incarico di funzione organizzativa*, attribuibile solo al personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari;
- c) *l'incarico di funzione professionale*, attribuibile al personale inquadrato sia nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari che nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori.

Ad esclusione dell'incarico di cui alla lett. a), per il quale è previsto un unico livello di complessità, gli incarichi di cui alla lett. b) e alla lett. c) si differenziano, a seconda del livello di complessità, determinato a sua volta dalle specifiche attribuzioni e grado di responsabilità della funzione, con conseguente proporzionale differenziazione del trattamento economico accessorio.

INCARICO	COMPLESSITÀ
<b>Incarico di posizione</b>	<b>Unico livello</b>
<b>Incarico di funzione organizzativa</b>	<b>Media - Elevata</b>
<b>Incarico di funzione professionale</b>	<b>Base - Media - Elevata</b>

Non è consentita l'attribuzione di più incarichi contemporaneamente, fatto salvo l'incarico ad interim. Gli incarichi di posizione sono sovraordinati agli incarichi di funzione organizzativa e gli incarichi di funzione organizzativa sono sovraordinati agli incarichi di funzione professionale.

La sovraordinazione interna alla singola tipologia incarichi di funzione organizzativa e di funzione professionale è determinata dal livello di complessità connesso a ciascun incarico secondo il modello organizzativo aziendale con conseguente proporzionale differenziazione del trattamento economico accessorio. Le diverse tipologie di incarico, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, possono comunque raggiungere una corrispondente valorizzazione economica nel quadro della graduazione degli incarichi prevista a livello aziendale.

### **Art. 3 – Mappatura degli incarichi**

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

In fase di istituzione degli incarichi, si darà atto della collocazione degli stessi nell'assetto organizzativo e della relativa graduazione. La mappatura/piano degli incarichi potrà essere rivista sulla base di nuove e diverse esigenze aziendali, sia di tipo organizzativo che gestionale, ferma restando la compatibilità con le risorse disponibili e previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 5, comma 3 del CCNL 27.10.2025.

### **Art. 4 - Gli Incarichi di posizione**

I. L'incarico di posizione, attribuibile unicamente ai dipendenti di tutti i ruoli inquadrati nell'Area di elevata qualificazione, 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 elevate atte a coordinare l'attività propria e dei colleghi, nel rispetto delle direttive dei dirigenti di riferimento.

2. Nel caso di vacanza dell'incarico di posizione, prima dell'avvio della procedura, l'Azienda può avviare una procedura di selezione interna mediante avviso, destinata al solo personale appartenente all'Area di elevata qualificazione e interessato a ricoprire un incarico diverso al fine di acquisire la disponibilità dei candidati all'incarico corredata dal curriculum.

3. L'Avviso interno, finalizzato all'acquisizione della disponibilità a ricoprire l'incarico di posizione, specificherà i criteri selettivi di comparazione e le modalità di svolgimento di un eventuale colloquio dei candidati. La manifestazione della disponibilità a ricoprire l'incarico, insieme al *curriculum vitae*, sarà inoltrata all'Azienda nei termini e secondo le modalità previste dall'avviso. I criteri di comparazione vengono riportati nell'avviso di selezione.

4. Il requisito richiesto per il conferimento dell'incarico di posizione è quello previsto al comma 1 dell'art. 27 del CCNL 2019/2021.

5. 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.

#### **Art. 5 - Gli incarichi di funzione organizzativa**

1. Gli Incarichi di funzione organizzativa, attribuibili solo al personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari comporta l'assunzione di specifiche responsabilità anche gestionali e amministrative e, sono caratterizzati da una gestione autonoma di processi e percorsi, attraverso conoscenze ed abilità anche elevate, atte ad organizzare e coordinare l'attività propria e dei colleghi.

2. Gli incarichi di funzione organizzativa si distinguono a seconda dei livelli di complessità definiti in relazione:

- Alle attività di organizzazione con responsabilità anche gestionale sulle attività connesse alla conduzione di funzioni, di personale e/o di uffici/settori contraddistinti da un elevato grado di autonomia;
- Alle attività presupponenti particolari requisiti di professionalità e/o specializzazione con elevata autonomia.

Alla luce dell'art. 30, comma 3 del C.C.N.L. Comparto Sanità, triennio 2019-2021, pertanto, vengono definiti i seguenti livelli di complessità attraverso i quali saranno articolati gli incarichi di funzione organizzativa:

- Incarichi di complessità media;
- Incarichi di complessità elevata.

3. Gli incarichi di funzione organizzativa possono essere distinti con o senza funzioni di coordinamento.

4. I requisiti richiesti per il conferimento degli incarichi di funzione organizzativa sono quelli previsti al comma 2 dell'art. 28 del CCNL 2019/2021.

#### **Art. 6 - Gli incarichi di funzione professionale**

1. Gli incarichi di funzione professionale sono correlati all'iscrizione ad albi professionali ove esistenti ove richiesto per l'esercizio della professione e sono attribuibili al personale inquadrato nelle seguenti aree:

- a) Area dei professionisti della salute e dei funzionari
- b) Area degli assistenti
- c) Area degli operatori

## 2. Area dei professionisti della salute e dei funzionari

In relazione ai ruoli di appartenenza vengono individuate le attività che caratterizzano gli incarichi di funzione professionale all'interno dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, come rappresentato nella seguente tabella:

Area	Complessità	Attività caratterizzante l'incarico
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Media	<b>Ruolo Sanitario:</b> attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici, anche di tipo clinico-assistenziali, diagnostici, riabilitativi, di prevenzione con eventuali funzioni di processo – responsabilità di risultato.
	Elevata	<b>Ruolo sociosanitario:</b> attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici ad alta integrazione socio sanitaria con eventuali funzioni di processo – responsabilità di risultato.  <b>Ruolo amministrativo, tecnico e professionale:</b> attività caratterizzate da rilevanti conoscenze specialistiche in materia amministrativa/contabile, tecnica o professionale, anche trasversale, con funzioni di processo – responsabilità di risultato.

3. I requisiti richiesti per il conferimento degli incarichi di funzione professionale di predetta area sono quelli previsti al comma 3, lett. a2, dell'art. 21 del CCNL 2022/2024.

## 4. Area degli assistenti e degli operatori

Attraverso la seguente tabella sono individuati i contenuti minimi delle attività caratterizzanti gli incarichi di funzione professionale all'interno delle aree degli assistenti e degli operatori:

Area	Complessità	Attività caratterizzanti l'incarico
Area degli assistenti	Base	<b>Ruolo sanitario:</b> attività caratterizzate da significativa conoscenza ed esperienza maturate negli ambiti professionali e specialistici.  <b>Ruolo amministrativo, tecnico e professionale:</b> punto di riferimento del processo tecnico organizzativo o amministrativo contabile.
	Media	
	Elevata	
Area degli operatori	Base	<b>Ruolo sanitario:</b> attività con particolari contenuti professionali e specialistici.  <b>Ruolo sociosanitario:</b> svolgimento di funzioni di tutoraggio nei confronti degli altri operatori dell'unità organizzativa.  <b>Ruolo amministrativo, tecnico e professionale:</b> svolgimento di funzioni di primo coordinamento operativo nell'ambito del gruppo di lavoro di riferimento.
	Media	
	Elevata	

5. I requisiti richiesti per il conferimento degli incarichi di funzione professionale di predetta area sono quelli previsti all'art. 21 comma 3 lett. b. del CCNL 2022-2024.

#### **Art. 7 - Valori economici degli incarichi**

1. Il C.C.N.L. prevede differenti valori economici rispetto ai livelli di complessità ed all'area di appartenenza dell'incarico. Lo schema riassuntivo di cui all'art. 24 comma 7 del CCNL 02/11/2022 viene riportato nelle tabelle che seguono.

Area	Tipologia incarico	Graduazione
Elevata qualificazione	incarico di posizione	10.000 - 20.000

Area	Tipologia Incarico	Complessità		
		Base	Media	Elevata
Professionisti della salute e dei funzionari	Funzione organizzativa	---	4.000 - 9.500	9.501 - 13.500
	Funzione Professionale	1.000	4.000 - 9.500	9.501 - 13.500
Assistenti	Funzione Professionale	930	1.800	3.000
Operatori	Funzione Professionale	700	1.500	2.000

2. Stante quanto sopra riportato, al fine di attribuire a ciascun incarico presente in Azienda un punteggio relativo che rappresenti la complessità nello svolgimento delle funzioni individuate, viene stabilita una metodologia di pesatura, differenziata a seconda della tipologia di incarico, che identifica il peso determinato in funzione dei criteri indicati ai successivi artt. 8, 9, 10, 11 e 12.

#### **Art. 8 - Area Elevata Qualificazione. Descrizione e pesatura degli incarichi di posizione**

1. Al personale inquadrato dell'area dell'elevata qualificazione sono attribuibili solo incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 25 del CCNL 02/11/2022 con la finalità di assicurare lo svolgimento di funzioni organizzative e professionali dotate di forte autonomia organizzativa e professionale per i quali sono richieste elevate abilità e che fungono da raccordo con le figure dirigenziali.

2. Al fine di attribuire un punteggio specifico relativamente agli incarichi di posizione che rappresenti la complessità anche gestionale richiesta per lo svolgimento delle funzioni individuate, viene adottata una metodologia di pesatura che identifica il peso, attribuendo un punteggio di partenza, determinato in funzione della tipologia di incarico, e un ulteriore punteggio aggiuntivo in funzione dei criteri di cui al successivo art. 9.

3. In base al punteggio complessivamente attribuito a ciascun incarico viene determinato il coefficiente sul quale determinare il trattamento economico da corrispondere.

4. Attraverso la seguente tabella si riporta la descrizione dell'incarico di posizione ed il range di punteggio.

TIPOLOGIA INCARICO	AREA	COMPLESSITA'	DESCRIZIONE	PUNTI	GRADUAZIONE
INCARICO DI POSIZIONE	ELEVATA QUALIFICAZIONE	UNICO LIVELLO	L'incarico di posizione si configura come attribuzione di responsabilità professionale, amministrativa e gestionale, nonché autonomia nell'ambito di funzioni organizzative e professionali caratterizzate da livelli di conoscenza, competenza e abilità elevate, al fine di organizzare e coordinare la propria attività e quella dei colleghi	40 - 50	10.000 / 20.000

#### **Art. 9 - Criteri per la graduazione degli incarichi di posizione**

1. Dal momento che gli incarichi di posizione possono presentare, a parte l'identica base di partenza, ulteriori caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, viene previsto un range di punteggio.
2. Al fine di individuare tali parametri differenziali da utilizzare per la pesatura degli incarichi di posizione è stato effettuato un raggruppamento di criteri, in linea con quelli già stabiliti al comma 3 dell'art. 26 del CCNL 02/11/2022, che, adattati alla realtà aziendale vengono riportati in dettaglio nella tabella che segue.



Fattori di pesatura	
CRITERIO N. 1  (fino a 8 punti)	<b>Dimensione Organizzativa</b>  Considera l'ampiezza del contesto in cui viene esercitato l'incarico e la consistenza delle risorse umane, finanziarie, strumentali e dei processi affidati nell'area omogenea
CRITERIO N. 2  (fino a 7 punti)	<b>Presenza di eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento</b>  Considera il grado di variabilità organizzativa dei processi interni e la componente di multidisciplinarietà ed interprofessionalità del contesto di pertinenza
CRITERIO N. 3  (fino a 7 punti)	<b>Grado di complessità, autonomia e responsabilità anche amministrativa e gestionale e controllo secondo gli obiettivi di pertinenza dell'incarico oggetto di assegnazione</b>  Considera il livello di complessità, autonomia e di responsabilità dell'incarico in relazione all'attività svolta ed all'Atto Aziendale
CRITERIO N. 4  (fino a 7 punti)	<b>Livello di governo dei processi nell'attività/servizio di riferimento</b>  Considera il numero e la complessità dei processi organizzativi/tecnici/amministrativi di pertinenza dell'incarico rispetto all'esito di risultato derivante dalle azioni organizzative messe in atto

CRITERIO N. 5  (fino a 7 punti)	<b>Grado di competenza specialistico/funzionale o professionale</b>  Considera il grado di complessità delle competenze necessarie per il livello di diversificazione delle attività da svolgere ed al livello di complessità relativo al management di più profili, competenze e risorse strumentali/tecnologiche
CRITERIO n. 6  (fino a 7 punti)	<b>Valenza strategica dell'incarico oggetto di assegnazione rispetto alla mission e agli obiettivi propri dell'Azienda</b>  Considera la posizione in relazione al ruolo nel raggiungimento degli obiettivi di particolare rilievo strategico derivante dalla mission aziendale e dalla funzione di interfaccia con diverse articolazioni organizzative aziendali e locali
CRITERIO N. 7  (fino a 7 punti)	<b>Affidamento di programmi di aggiornamento/ tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze formative dell'Azienda</b>  Considera la posizione in relazione al ruolo di formazione quale leva strategica per il cambiamento organizzativo

3. L'incarico di posizione non può avere una complessità inferiore a 40 punti; dall'analisi e dai criteri soprariportati emerge che il massimo punteggio attribuibile è pari a 50 punti.

## Art. 10 - Tipologia, descrizione e pesatura degli incarichi di funzione organizzativa e professionale

I. Al fine di individuare la pesatura degli incarichi di cui agli artt. 4, e 5 del presente regolamento, nella tabella seguente lo schema riassuntivo riportante le tipologie di incarichi, la descrizione e il punteggio assegnato.

TIPOLOGIA INCARICHI	AREA	COMPLESSITA'	DESCRIZIONE	PUNTI	GRADUAZIONE
INCARICO DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA	Professionisti della salute e dei funzionari	ELEVATA	L'incarico di Funzione Organizzativa di elevata complessità comporta l'attribuzione di responsabilità nella gestione dei processi e servizi complessi esercitati con autonomia, conoscenze ed abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare l'attività propria e dei colleghi	26/35	9501-13500
		MEDIA	L'incarico di Funzione Organizzativa di media complessità comporta l'attribuzione di responsabilità nella gestione dei processi e servizi esercitati con autonomia, conoscenze ed abilità, anche atti ad organizzare e coordinare l'attività propria e dei colleghi	20/25	4000-9500
INCARICO DI FUNZIONE PROFESSIONALE	Professionisti della salute e funzionari	ELEVATA	Possesso di elevata competenza specialistica e professionale, maturata attraverso specifici percorsi formativi	26/35	9501-13500
		MEDIA	Possesso di specifiche competenze professionali, maturate anche attraverso specifici percorsi formativi	21/25	4000-9500
		BASE	Esercizio di attività e funzioni connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione	20	1000
	Assistenti e Operatori	ELEVATA	Possesso di elevato grado di autonomia e specifica professionalità all'interno della struttura di assegnazione	11/15	3000 assistenti. 2000 operatori
		MEDIA	Possesso di competenze professionali maturate nell'ambito specifico di assegnazione	6/10	1500 Assistenti 1800 operatori
		BASE	Esercizio di attività caratterizzate da particolari contenuti professionali e specialistici	5	700 assistenti 930 operatori

2. In virtù del comma 5, art. 30 del C.C.N.L. 2019 - 2021 Comparto Sanità, il numero massimo di incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità elevata istituibili 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 relativo agli incarichi (art.63 CCNL 2022-2024).

La percentuale massima di incarichi 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.

**Art. 11 - Area Professionisti della salute e dei funzionari. Criteri per la graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale**

1. Tenuto conto della specificità dell'attività e delle funzioni svolte, nella tabella di seguito riportata, vengono individuati specifici indicatori per la graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale.

2. La pesatura di tali incarichi è effettuata tenendo conto dei criteri di cui al comma 3 e comma 4 dell'art. 30, C.C.N.L. del 02.11.2022, che, adattati alla realtà aziendale, vengono riportati in dettaglio nella tabella che segue per la graduazione della media ed elevata complessità.

FATTORI DI PESATURA	
<p>CRITERIO N.1</p> <p>FINO A 10 PUNTI</p>	<p><b>Dimensione Organizzativa di riferimento</b></p> <p>Considera l'ampiezza del contesto in cui viene esercitato l'incarico e la consistenza delle risorse umane, finanziarie, strumentali e dei processi affidati nell'area omogenea</p>
<p>CRITERIO N.2</p> <p>FINO A 13 PUNTI</p>	<p><b>Livello di autonomia e responsabilità della funzione</b></p> <p>Considera il livello di autonomia e di responsabilità della funzione in relazione all'attività svolta ed all'organigramma</p>
<p>CRITERIO N.3</p> <p>FINO A 4 PUNTI</p>	<p><b>Tipo di specializzazione richiesta</b></p> <p>Considera il grado di capacità e competenze specifiche professionali, manageriali e di relazione necessarie per assolvere i compiti richiesti</p>
<p>CRITERIO N.4</p> <p>FINO A 4 PUNTI</p>	<p><b>Complessità ed implementazione delle competenze</b></p> <p>Considera il grado di complessità dell'area in relazione alle competenze necessarie per il livello di diversificazione delle attività da svolgere ed al livello di complessità relativo al management di più profili, competenze e risorse strumentali/tecnologiche</p>
<p>CRITERIO N.5</p> <p>FINO A 4 PUNTI</p>	<p><b>Valenza strategica rispetto agli obiettivi aziendali</b></p> <p>Considera la posizione in relazione al ruolo nel raggiungimento degli obiettivi di particolare rilievo strategico derivante dalla funzione di interfaccia con diverse articolazioni organizzative</p>

3. L'incarico di funzione organizzativa e professionale non può avere un punteggio inferiore o superiore a quelli individuati all'art. 10 del presente Regolamento.

### **Art. 12 - Area Operatori e Assistenti. Criteri per la graduazione degli incarichi di funzione professionale**

1. Tenuto conto che il contratto prevede tre classi di complessità per tali tipologie di incarico cui è collegato un differente valore economico, con il presente regolamento vengono stabiliti i criteri da utilizzare per la classificazione degli incarichi.

### A. Criteri di pesatura degli incarichi gli incarichi dell'area degli Operatori e degli Assistenti:

CRITERI	FATTORI DI PESATURA
CRITERIO 1	<b>Dimensione Organizzativa di riferimento</b>
FINO A 4 PUNTI	Considera l'ampiezza del contesto in cui viene esercitato l'incarico e la consistenza delle risorse umane, finanziarie, strumentali e dei processi affidati nell'area omogenea
CRITERIO 2	<b>Livello di autonomia e responsabilità della funzione</b>
FINO A 5 PUNTI	Considera il grado di autonomia professionale in relazione all'attività svolta
CRITERIO 3	<b>Tipo di specializzazione richiesta</b>
FINO A 2 PUNTI	Considera il grado di capacità e competenze specifiche professionali, manageriali e di relazione necessarie per assolvere i compiti richiesti
CRITERIO 4	<b>Complessità ed implementazione delle competenze</b>
FINO A 2 PUNTI	Considera il grado di complessità dell'area in relazione alle competenze necessarie per il livello di diversificazione delle attività da svolgere ed al livello di complessità relativo al management di più profili, competenze e risorse strumentali/tecnologiche
CRITERIO 5	<b>Valenza strategica dell'attività rispetto agli obiettivi aziendali</b>
FINO A 2 PUNTI	Considera la posizione in relazione al ruolo nel raggiungimento degli obiettivi di particolare rilievo strategico derivante dalla funzione di interfaccia con diverse articolazioni organizzative

2. In corrispondenza del livello di complessità individuato per ciascun incarico sarà assegnato il relativo valore economico previsto dalla tabella di cui all'art. 7 del presente regolamento, in linea con quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 2019 - 2021.

#### Art. 13 – Trattamento economico degli incarichi

Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di posizione assume la denominazione di "Indennità di posizione". Resta ferma la corresponsione della premialità nel caso di valutazione positiva. L'indennità di posizione si compone di una parte fissa - coincidente con il valore minimo di euro 10.000 annui lordi per tredici mensilità - e di una parte variabile lorda per tredici mensilità, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico. Il valore complessivo dell'indennità di posizione - inteso come somma della parte fissa e della parte variabile - è definito entro il valore massimo annuo lordo per tredici mensilità di euro 20.000.

Il valore dell'indennità di posizione parte fissa di cui al comma 5 dell'art. 26 del CCNL 2019/2021 assorbe e ricomprende:

- l'eventuale valore dell'indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 1.678,48 per tredici mensilità;

- l'eventuale valore dell'indennità di cui all'art. 86, comma 5, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 309,84 per dodici mensilità.

Il dipendente cui è conferito un incarico di posizione può effettuare eccezionalmente 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 del CCNL 2019/2021.

L'indennità relativa agli incarichi di posizione assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto al comma 8 dell'art. 26 del CCNL del 2019/2021. Per le altre indennità resta fermo quanto previsto dal capo III del Titolo X del CCNL 2019/2021. Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari assume la denominazione di "Indennità di funzione". L'indennità di funzione, per gli incarichi di media ed elevata complessità, si compone di una parte fissa, coincidente con il valore minimo previsto per ciascuna tipologia pari rispettivamente a € 4.000 ed € 9.501 e di una parte variabile. Tali valori sono lordi per tredici mensilità; insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico. Il valore dell'incarico di complessità base è composto della sola parte fissa, fatto salvo quanto previsto al comma 8, secondo periodo, art. 23 CCNL 2022-2024.

Il valore complessivo dell'indennità di funzione degli incarichi di media ed elevata complessità - inteso come somma della parte fissa e della parte variabile - è definito entro il valore massimo annuo pari rispettivamente a € 9.500 ed € 13.500.

Il valore dell'indennità di funzione parte fissa degli incarichi di media ed elevata complessità assorbe e ricomprende:

- l'eventuale valore dell'indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 1.678,48 per tredici mensilità;

- l'eventuale valore dell'indennità di cui all'art. 86, comma 5, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 309,84 per dodici mensilità.

L'indennità relativa agli incarichi di funzione di valore superiore a 5.000 euro assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto all'art. 22 comma 7 del CCNL 2022/2024.

Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di funzione al personale dell'area degli assistenti e degli operatori assume la denominazione di "Indennità di funzione". L'indennità di funzione, per gli incarichi di base, media ed elevata complessità, è fissata in un valore complessivo che va da € 930 ad € 3.000 per l'area degli assistenti e da € 700 ad € 2.000 per l'area degli operatori. Tali valori sono lordi per tredici mensilità.

L'indennità di funzione per gli incarichi professionali di base, per tutti i ruoli del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, è stabilita in 1000€ annui, compresa la tredicesima mensilità. Ove in sede di contrattazione integrativa siano state individuate le relative risorse a copertura nell'ambito del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali di base può essere incrementata fino ad un ulteriore

50%; tale incremento può essere diversificato per gruppi omogenei di UO/Servizi sulla base di criteri definiti in sede aziendale previo confronto ai sensi dell'art.6, comma 3, lett. e) (Confronto).

Il dipendente cui è conferito un incarico di funzione, svolge laddove previsto, servizio di pronta disponibilità. In tal caso si applicano i commi 6 e 7 dell'art.31 CCNL 2022-2024 (Servizio di pronta disponibilità).

#### **Art. 14 – Avviso interno per il conferimento degli incarichi di posizione di funzione organizzativa e di funzione professionale.**

L'Azienda, per il conferimento degli incarichi di funzione organizzativa e professionale, procede con apposito avviso di selezione interno, da pubblicarsi sul sito intranet aziendale alla sezione Bacheca/Concorsi pubblici/Avvisi e selezioni interne.

L'avviso deve rimanere pubblicato almeno 20 giorni.

L'avviso dovrà specificare per ogni incarico:

- la denominazione delle attività;
- profilo professionale richiesto;
- la complessità;
- i criteri selettivi di comparazione;
- la struttura organizzativa di afferenza;
- la durata;
- i requisiti di partecipazione;
- modalità e termine di presentazione delle candidature;
- modalità di selezione;
- ogni altro requisito ritenuto necessario in rapporto alla tipologia di incarico da conferire.

La UOC Gestione del Personale provvederà a verificare i requisiti di ammissione, a pubblicare nel sito intranet aziendale alla sezione Bacheca/Concorsi pubblici/Avvisi e selezioni interne i nominativi dei candidati ammessi e il diario delle prove, con un preavviso di almeno 15 giorni.

La selezione dei candidati verrà effettuata da parte delle Commissioni di cui al successivo art. 16.

#### **Art. 15 – Procedura selettiva per gli incarichi di posizione con e senza funzioni di coordinamento e per gli incarichi professionali di tutti i ruoli**

La Commissione dispone complessivamente di 100 punti come di seguito indicati:

- **Carriera max punti 40**

1.5 punti per anno nell'area e profilo riferito all'incarico

- **Colloquio punti 40**

In caso di colloquio non sufficiente (voto minimo:18) il candidato viene escluso dalla selezione.

- **Curriculum max punti 20 di cui:**

- Incarichi rivestiti max 8 punti
  - 1 punto per anno per esperienza con incarico di funzione organizzativa o di organizzazione
  - 0.5 punti per anno per esperienza con incarico di coordinamento
  
- titoli di studio ulteriori rispetto a quelli che costituiscono requisito di ammissione max 10 punti
  - punti 3: laurea magistrale o specialistica inerente il profilo;
  - punti 1,5: laurea triennale inerente il profilo;
  - punti 1,5: master universitario di primo livello inerenti il profilo;
  - punti 2: master universitario di secondo livello inerenti il profilo;
  - punti 1: corsi di perfezionamento universitario inerenti il profilo;
  
- valutazione complessiva del curriculum inerente all'incarico da ricoprire max 2 punti

All'esito della selezione, la Commissione formula la graduatoria e propone al Direttore Generale di affidare l'incarico al candidato che ha ottenuto il miglior punteggio. Il Direttore Generale procede al conferimento dell'incarico con proprio provvedimento, ferma restando la possibilità per lo stesso di non conferire l'incarico con idonea motivazione. La graduatoria stilata per ciascun incarico messo a bando potrà essere utilizzata esclusivamente per lo stesso e potrà essere effettuato lo scorrimento in caso di rinuncia del vincitore al fine di conferire l'incarico al primo idoneo utile.

La Commissione di cui al successivo art. 16, procederà alla valutazione comparativa dei curricula dei candidati ammessi che dovrà tenere in considerazione tutti i titoli presentati, in particolare in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree, gli ambiti e i profili inerenti l'incarico da conferire. La Commissione effettuerà altresì il colloquio, volto ad accertare le competenze professionali e le conoscenze dei candidati nell'ambito delle materie oggetto dell'incarico da conferire, nonché le motivazioni e le attitudini personali allo svolgimento dell'incarico, anche con riferimento a competenze relazionali, organizzative e gestionali.

**Art. 16 – Composizione della commissione di valutazione dei candidati**

La composizione della commissione è definita in relazione alle aree ed ai ruoli di appartenenza del personale interessato e/o delle strutture in cui si inserisce l'incarico. La commissione individuata per la valutazione dei candidati per gli incarichi attribuibili al personale dei ruoli sanitario e socio sanitario è composta come di seguito specificato:

Presidente: Direttore del Dipartimento delle Professioni Sanitarie o suo delegato

Componente: Dirigente delle Professioni Sanitarie esterno con profilo professionale inerente all'incarico da attribuire

Componente: un titolare di incarico di organizzazione interno

Segretario: un funzionario della UOC Gestione del Personale



La commissione individuata per la valutazione dei candidati per gli incarichi attribuibili al personale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico del personale dell'area dei funzionari è composta come di seguito specificato:

Presidente: Direttore Amministrativo o suo delegato

Componente: Dirigente Amministrativo esterno con profilo professionale inerente all'incarico da attribuire

Componente: Dirigente del ruolo PTA interno

Segretario: un funzionario della UOC Gestione del Personale

## **Art. 17 – Conferimento e durata degli incarichi**

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

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. Al personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti è conferibile una percentuale massima di incarichi che non può eccedere il 12% degli incarichi istituiti nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari.

Gli incarichi di funzione organizzativa e professionale sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, una durata corrispondente alla durata dell'incarico o del comando. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. Per gli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a), art. 22 del CCNL 2022-2024, al termine del primo quinquennio è fatta salva la possibilità di conferire, ai sensi del comma 1, lett. b), un incarico di funzione organizzativa o professionale di complessità media o elevata in presenza dei requisiti di cui agli artt. 28 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa) del CCNL 2.11.2022 e 20 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale). 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 5000€; in tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

Gli incarichi di posizione e di funzione, con l'esclusione della funzione professionale di base possono essere confermati a seguito della valutazione positiva al termine dell'incarico unitamente all'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

## **Art. 18 – Incarico ad interim**

In caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico di posizione, l'Azienda può affidare un incarico *ad interim* ad altro dipendente inquadrato nell' Area del personale di elevata qualificazione in possesso dei relativi requisiti. 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 12 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 della stessa Area.

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, l'Azienda può 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 della stessa Area. Il dipendente titolare dell'incarico al rientro in servizio completa il proprio periodo di incarico. Laddove il titolare cessa dal servizio l'Azienda, entro 12 mesi, procede alla assegnazione dell'incarico ad altro dipendente secondo le procedure selettive previste dal presente articolo. Gli ulteriori aspetti di natura operativa sono regolamentati a livello aziendale.

## **Art. 19 - Contratto integrativo di incarico e responsabilità dell'incaricato**

1. Il dipendente, al quale è conferito incarico di funzione di qualsiasi titolo e classificazione economica, svolge le relative attività da esso previste con assunzione diretta di responsabilità in ordine alla realizzazione dei programmi e dei progetti affidatigli.

2. All'atto di conferimento dell'incarico, disposto con deliberazione, viene sottoscritto da parte del dipendente lo specifico contratto integrativo individuale di lavoro nel quale sono indicati:

- a) oggetto dell'incarico;
- b) principali funzioni e responsabilità correlate all'incarico conferito;
- c) obiettivi generali da conseguire nella durata dell'incarico, che saranno integrati annualmente in base agli specifici obiettivi attribuiti alla struttura di riferimento secondo il modello di budget vigente in azienda;
- d) decorrenza e durata;
- e) retribuzione connessa alle funzioni attribuite;
- f) modalità ed effetti della valutazione annuale dell'incarico.

3. La retribuzione di parte fissa e variabile connessa alle funzioni svolte è una indennità corrisposta mensilmente per 13 mensilità in aggiunta al trattamento economico in godimento da parte del dipendente.

## **Art. 20 – Valutazione dei titolari degli incarichi.**

Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico è soggetto a specifica valutazione annuale nonchè, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base, a valutazione al termine dell'incarico, secondo i criteri e la procedura prevista dalla regolamentazione aziendale. Nella valutazione di termine incarico si tiene conto anche dell'esito delle valutazioni annuali.

I criteri e la procedura di valutazione devono essere preventivamente posti a conoscenza dell'interessato in sede di attribuzione dell'incarico, come previsto dall'art. 27 comma 6 del CCNL 2019-2021 e art. 22 comma 6 CCNL 2022-2024.

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, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, 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.

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. L'Azienda, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa acquisisce, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia. La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance e il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione della retribuzione di premialità. Il personale titolare dell'incarico di funzione professionale di base è soggetto alla sola valutazione annuale sulla performance.

Alla scadenza dell'incarico, per gli incarichi 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, per gli incarichi di funzione 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 di cui al comma 1, lett. a) dell'art. 22 CCNL 2022-2024: 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.

## **Art. 21 – Revoca dell’incarico**

Per quanto concerne gli incarichi di posizione può essere disposta la revoca con atto scritto e motivato prima della scadenza dell’incarico 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 dell’incarico 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.

Per quanto concerne gli incarichi di funzione organizzativa e professionale può essere disposta la revoca prima della scadenza dell’incarico, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a) dell’art. 22 del CCNL 2022/2024, per effetto:

- a) della valutazione negativa annuale ai sensi dell’art.34 CCNL 2.11.2022;
- 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.

Qualora l’Azienda, a seguito di processi di riorganizzazione derivanti dalla modifica dell’atto aziendale, 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 degli assistenti può essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore e al personale 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 di cui al comma 1, lett. a) art.22 CCNL 2022-2024, eserciterà l’incarico nell’ambito della struttura aziendale di nuova assegnazione. L’attribuzione degli incarichi del presente comma avviene senza procedura selettiva di cui al comma 4 del predetto articolo.

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 relativa revoca 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 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. Nel computo dei 15 anni rientra l'incarico di funzione professionale di complessità bassa, media o elevata.

Nel periodo di permanenza nell'incarico di funzione il dipendente può partecipare alle selezioni per la progressione economica all'interno dell'area di appartenenza qualora sia in possesso dei relativi requisiti.

La revoca dell'incarico può altresì conseguire da

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

Per le fattispecie di cui al presente articolo non si applicano le condizioni previste ai commi 10, 11, 12 e 13 dell'art. 22 del CCNL 27.10.2025 ed il dipendente viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza ed al relativo trattamento economico.

## **Art. 22 – Accesso agli atti**

I candidati potranno esercitare il diritto di accesso agli atti relativamente alla procedura di che trattasi ai sensi della normativa vigente.

## **Art. 23 - Norme finali**

I. Gli incarichi di funzione conferiti al di fuori delle procedure di cui al presente regolamento sono nulli a tutti gli effetti. Parimenti è nullo ad ogni effetto, l'espletamento di fatto di incarico di funzioni non formalmente conferito con le procedure sopra regolamentate.

2. Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento si rinvia al C.C.N.L. dell'Area Comparto Sanità vigente ed alla normativa di riferimento e contrattuale non disapplicata.

**L'Azienda ASL ROMA 5**

Il Direttore Generale  
Dott.ssa Silvia Cavalli

Silvia Cavalli

Il Direttore Amministrativo  
Dott. Filippo Coiro

Filippo Coiro

Il Direttore Sanitario Aziendale f.f.  
Dott. Franco Cortellesa

Franco Cortellesa

Il Direttore UOC Gestione del Personale  
Dott. Vincenzo Romeo

Vincenzo Romeo

**RSU AZIENDALE**

CISL FP  
Riccardo Mariani

Riccardo Mariani

UIL FPL  
Massimiliano Ionta

Massimiliano Ionta

FP CGIL  
Claudio Pansini

Claudio Pansini

**OO.SS. COMPARTO**

Rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2022-2024

CISL FP  
Dimitri Cecchinelli

su delega Flora Cecchinelli

FIALS  
Laura Mosticchio

Laura Mosticchio

NURSING UP  
~~Antonella Inforti~~  
~~JENNIFER DI NUNEO~~  
NURSIND  
Adriano De Iulius

Adriano De Iulius  
su delega Adriano De Iulius

20.11.20

